

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2011

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1250356M

IDCC : 1555

Le présent accord annule et remplace l'accord collectif du 16 octobre 2007 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est rédigé comme suit :

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un droit et la mixité professionnelle, un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique pour les entreprises.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et de tous ses décrets d'application ainsi qu'il suit la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 et le traité instituant la Communauté européenne du 24 décembre 2002.

Il s'inscrit également dans le cadre de différents dispositifs qui imposent aux partenaires sociaux de la branche, notamment, de :

- se réunir pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées (loi n° 2001-397 du 9 mai 2001) ;
- définir et programmer, lors de la négociation annuelle de branche sur les salaires, les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (loi n° 2006-340 du 23 mars 2006) ;
- suivre les modalités de mise en œuvre de la loi du 23 mars 2006 (circulaire SDFE/DGT/DGEFP du 19 avril 2007).

Le présent accord traduit ainsi la volonté des parties signataires d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines professionnels. Les actions qu'il définit ont pour objectif de corriger durablement les inégalités éventuellement constatées, à partir de bilans quantitatifs et qualitatifs.

L'accord fixe non seulement des ambitions spécifiques en matière d'égalité professionnelle mais aussi le principe d'une prise en compte systématique de cette question, quels que soient les sujets traités dans les négociations de branche.

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie d'un phénomène culturel (représentations socioculturelles, répartition dans les formations initiales, comportement et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail). Les parties signataires considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces schémas culturels dans le domaine professionnel qui ne sauraient constituer une fatalité.

L'efficacité de cet accord repose donc en grande partie sur l'implication de tous les acteurs. Les évolutions souhaitées doivent donc être portées par les parties prenantes à tous les niveaux.

Les parties signataires souhaitent également insister sur la conciliation des différents temps de vie de l'ensemble des salariés. Cet équilibre doit être appréhendé de manière non discriminante, notamment en ce qui concerne les critères de disponibilité et de mobilité.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord conviennent d'agir parmi les huit domaines d'action suivants, sur lesquels il convient de porter une attention en matière d'égalité professionnelle :

- embauche ;
- formation professionnelle ;
- promotion professionnelle ;
- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- rémunérations effectives ;
- articulation entre l'activité professionnelle et la responsabilité familiale.

Il est précisé que pour les entreprises de plus de 300 salariés, trois domaines d'action au moins doivent être déclinés en mesures et actions concrètes (objectifs et indicateurs chiffrés). Les entreprises de 50 à 299 salariés devront quant à elles en retenir au moins deux.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche quel que soit leur effectif sans pour autant les exonérer d'un accord ou d'un plan d'action conformément à la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et de tous ses décrets d'application.

Il en découle que l'ensemble des entreprises de la branche est tenue de respecter les principes et les orientations de cet accord.

Celui-ci constitue en effet un plancher d'obligation pour les domaines d'action choisis. Les entreprises sont également incitées à agir sur les domaines d'action qu'elles n'auraient pas retenus, en s'inspirant des clauses du présent accord.

Dans les conditions fixées par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et de tous ses décrets d'application, les entreprises d'au moins 50 salariés seront soumises à une pénalité si elles ne sont pas couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action.

Article 2

Rappel des obligations légales de négociations dans l'entreprise

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises que :

- conformément aux articles L. 2242-5 et suivants du code du travail, elles sont tenues, chaque année, d'ouvrir une négociation spécifique sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre ;
- la négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au 1° de l'article L. 2242-8, vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

A défaut d'initiative de la partie patronale, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise au sens de l'article L. 2231-1.

Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi, et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

Dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant de les atteindre.

Le non-respect de ce principe d'égalité entre les femmes et les hommes peut donner lieu à des revendications individuelles devant les tribunaux.

Dans le cadre d'un accord ou, à défaut, d'un plan d'action, la mise en œuvre des actions dans l'entreprise devra être intégrée dans le rapport annuel sur la situation économique dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans le rapport de situation comparée dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Les parties signataire du présent accord précisent que ces rapports devront comporter des informations sur l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés, bien que non visées par la loi au regard de la pénalité, sont dans l'obligation de respecter le droit commun visant à une égalité entre les femmes et les hommes et interdisant toute discrimination, ceci en vertu des articles L. 1141-1 et suivants du code du travail.

A cette fin, elles sont encouragées à établir un plan d'action en s'inspirant des dispositions du présent accord.

Article 3

Mesures de nature à garantir la parité dans la gestion des carrières

3.1. Parité lors des embauches

Les entreprises s'engagent à ce que les processus de recrutement se déroulent dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination.

Les critères objectifs retenus pour le recrutement se fondent principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat(e). En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peut être un critère de sélection, quels que soient le type de contrat et la durée du temps de travail du poste à pourvoir.

De la même manière, le sexe du candidat ne doit être en aucun cas un critère permettant de déterminer sa rémunération.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'une fonction dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi, mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle acquise et des qualifications.

Les offres d'emploi, internes et externes, doivent s'adresser sans distinction aux femmes et aux hommes. Les entreprises veilleront à ce que les offres d'emploi internes et externes soient non sexuées et présentent une formulation objective et non discriminante. La définition du contenu

des tâches et des modalités d'organisation du travail ne doivent pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination.

Cependant, la politique de recrutement de l'entreprise pourra l'amener à privilégier, temporairement, l'embauche des hommes ou des femmes, dans le but d'améliorer la parité au sein d'un niveau de classification, d'une catégorie socioprofessionnelle ou d'un secteur d'activité de l'entreprise en sensibilisant les recruteurs (RH, managers) aux enjeux de l'égalité professionnelle.

Il est nécessaire pour cela de faire un état des lieux du processus de recrutement à travers des indicateurs de suivi viables (compatible avec les systèmes d'information existants dans l'entreprise).

Bien évidemment, les parties admettent que la parité doit être recherchée dans les recrutements internes ou externes, si et seulement si :

- les candidatures permettent un choix ;
- les postulants ont un niveau de compétences équivalentes.

3.2. Parité dans la formation professionnelle continue

Les entreprises veilleront à respecter un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, que les salariés concernés soient à temps plein ou à temps partiel.

Cette parité doit être respectée :

- dans la formation, tant en termes quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (niveau des formations dispensées) ;
- et dans la formation par apprentissage.

Ce principe doit être appliqué dans l'élaboration du plan de formation.

Afin de tendre à cette parité les entreprises devront également sensibiliser les femmes comme les hommes à la gestion de leur carrière.

Il est également souligné l'importance du délai de prévenance obligatoire avant toute formation nécessitant plusieurs jours d'absence, ceci pour permettre aux salariés de s'organiser.

3.3. Parité dans la promotion

Les parties signataires entendent rappeler le principe d'égalité pour tous les salariés et celui de la non-discrimination.

Elles insistent sur le fait que les promotions se basent sur des critères objectifs, tels que les qualités et aptitudes professionnelles de chaque salarié. En aucune façon, le sexe du salarié, pas plus que sa situation de famille ne doivent entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion. Les employeurs doivent vérifier que les salariés, ayant les connaissances et les compétences requises peuvent accéder à tout poste à pourvoir ou libéré dans l'entreprise. A cet effet, les parties signataires s'engagent à vérifier l'évolution du nombre de salariés promus par les indicateurs suivants :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée (ces données devront être chiffrées par sexe) ;
- nombre de promotions suite à une formation diplômante ou qualifiante (ces données devront être chiffrées par sexe).

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste à responsabilité. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste, notamment d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel ne doit pas être un obstacle.

3.4. Parité dans les qualifications et les classifications

Il est rappelé que dans les entreprises de la branche, le haut de la pyramide des classifications fait souvent apparaître un écart substantiel dans la proportion des cadres femmes.

A cet égard, les entreprises conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces niveaux.

Il appartiendra à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilité.

3.5. Parité dans la mobilité

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux postes à responsabilités.

Il est rappelé qu'au sein de la branche, au jour de la signature du présent accord, les femmes sont insuffisamment représentées dans la catégorie des cadres.

La mobilité fonctionnelle interne doit être fonction des qualités professionnelles de la personne sans tenir compte de son sexe.

Les entreprises veilleront ainsi à la parité dans les recrutements internes et les promotions internes et elles devront contrôler la bonne application de ce principe dans le cadre d'une procédure de suivi.

Par ailleurs, elles sont appelées à :

- sensibiliser l'encadrement sur la question de l'évolution professionnelle des femmes ;
- effectuer l'attribution des postes dans un souci de mixité (embauche des femmes dans les secteurs où elles sont minoritaires, embauche des hommes dans les secteurs où ils sont minoritaires).

Article 4

Conditions de travail

4.1. Temps partiel

Les entreprises doivent favoriser le temps partiel. Elles sont invitées à attribuer en priorité les postes à temps partiel aux salariés, femmes et hommes, qui en font la demande pour des considérations d'ordre familial.

Néanmoins, le temps partiel doit être compatible en termes d'organisation avec les obligations du poste à pourvoir.

Les salariés à temps partiel ont vocation à bénéficier normalement des promotions internes. Ils ne doivent pas être lésés dans le déroulement de leur carrière. Ce passage à temps partiel devra également systématiser une adaptation des objectifs individuels.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois ressortissant à leur catégorie professionnelle.

Les entreprises doivent veiller à ce que ces principes soient respectés de manière identique au sein des services.

Si le travail à temps partiel constitue un dispositif possible permettant d'articuler vie professionnelle et vie familiale, d'autres solutions en matière d'organisation du travail doivent être recherchées pour faciliter le maintien du travail à temps plein et neutraliser ainsi certains effets du travail à temps partiel.

Les entreprises sont incitées à développer des aménagements d'horaires individuels tant pour les femmes que pour les hommes.

Les postes à temps plein et à temps partiel à pourvoir ou libérés devront être affichés dans l'entreprise.

4.2. Aménagement des horaires de travail

Dans l'intérêt bien compris de l'entreprise et de ses collaborateurs, les employeurs devront organiser un aménagement des horaires de travail tenant compte, dans la mesure du possible, des obligations liées à la parentalité, ou, de manière plus générale, liées aux responsabilités familiales.

Ces aménagements conciliant responsabilités professionnelles et familiales ne devront en aucun cas constituer un obstacle à l'évolution professionnelle.

Ils ont vocation à bénéficier tant aux femmes qu'aux hommes.

Article 5

Rémunérations effectives

5.1. Principe

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 de base pour un temps plein, à l'exclusion de tout autre avantage, accessoire et gratification de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible. Il est rappelé qu'aucune différence de rémunération ne pourra être justifiée par le sexe, ni pas tout autre élément considéré comme discriminatoire en vertu de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les entreprises doivent :

- définir, lors des négociations annuelles obligatoires, les objectifs en matière de parité et les moyens de les atteindre (voir art. 1^{er}) ;
- déterminer des indicateurs précis, permettant une analyse pertinente de la situation comparée hommes-femmes et devant tenir compte, notamment, de l'ancienneté.

La comparaison doit être effectuée au sein d'un niveau de classification en tenant compte, par exemple, de la fonction, de l'expérience, des compétences, de l'ancienneté dans l'emploi...

Afin de respecter les prescriptions législatives, les entreprises doivent mettre en place rapidement un calendrier visant au respect de cette obligation légale impérative et, lorsque cela se justifie, consacrer un budget spécifique au rétablissement de l'égalité dans les rémunérations femmes-hommes.

Les parties signataires au présent accord s'engagent, pour leur part, à prendre spécifiquement en compte la problématique de l'inégalité des rémunérations entre femmes et hommes lors des négociations annuelles de branche sur les minima conventionnels, ceci au vu du rapport annuel de branche.

L'attention des entreprises est attirée sur le fait que les disparités de rémunération entre les femmes et les hommes résultent notamment des périodes de congés maternité, paternité et parental.

5.2. Correction des écarts et révisions des salaires

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions annuelles, l'égalité de rémunération pour un même travail entre les femmes et les hommes.

Afin d'éviter l'apparition d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il convient notamment de ne pas tenir compte des périodes d'absence liées aux congés de maternité ou d'adoption.

Il est indispensable de poser un diagnostic sur l'évolution professionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise, car ces écarts sont souvent le fruit des parcours professionnels et personnels.

A cet égard, l'entreprise s'assurera que la moyenne des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des hommes au sein de toutes les catégories professionnelles pour garantir une répartition équitable.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de rémunération aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

Cette mesure doit conduire à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères.

Ces mesures seront suivies une fois par an à l'occasion des négociations annuelles obligatoires au sein des entreprises.

Article 6

Articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale

6.1. Mesures relatives aux absences liées à la parentalité

Il est rappelé aux entreprises qu'en vertu des dispositions législatives en vigueur au jour de la signature de l'accord :

- les salariées ayant eu un congé de maternité ou d'adoption :
 - doivent bénéficier, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales de salaires ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise ;
 - ont droit, à l'issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée ;
- la période d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale de soutien familial (père) ou pour un congé parental d'éducation (mère ou père) est intégralement prise en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

La durée du congé de paternité est également intégralement prise en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Par ailleurs, afin de permettre un maintien du lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés (maternité, adoption, présence parentale ou congé parental d'éducation) et l'entreprise, celle-ci devra proposer de leur adresser les informations générales communiquées à l'ensemble des salariés. Les entreprises devront rechercher les modalités pratiques les plus adaptées.

Enfin, pour faciliter la reprise du travail des salariés après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, les entreprises doivent :

- développer la pratique des entretiens professionnels, soit préalablement à la reprise d'activité, soit au plus tard dans les 2 mois qui suivent la reprise effective, afin de préciser l'orientation professionnelle de ces salariés (analyse des besoins, proposition de formations).
- favoriser la mise en œuvre de périodes de professionnalisation en application des dispositions de l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle.

Les institutions représentatives du personnel en seront tenues informées.

Les parties signataires incitent également les entreprises à améliorer les conditions de prise de congé (pour les femmes et les hommes) en cas de maladie des enfants.

Il peut également être prévu des aménagements d'horaires de travail lors de la rentrée des classes.

6.2. Autorisation d'absence et aménagement pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 1225-16 du code du travail), l'employeur rappellera à la salariée qu'elle bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

En outre, les entreprises doivent rechercher les possibilités d'aménagement d'horaires en fonction de leur spécificité et de leurs besoins.

6.3. Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, notamment en cas de risques sanitaires.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'une affectation temporaire dans un autre emploi mieux adapté, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail prenant en compte les conditions physiques de la salariée enceinte.

Compte tenu de ces dispositions, la femme enceinte sera reçue par le médecin du travail ou le service de la santé au travail.

A cet égard, les parties signataires rappellent qu'en vertu de l'article L. 1225-7 du code du travail :

- la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige ;
- en cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ;
- l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée ;
- l'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial ;
- le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

6.4. Congé de paternité

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption. Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 7

Rappel des principes fondamentaux

7.1. Principe de non-discrimination

Les parties signataires souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

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

7.2. Sensibilisation à l'égalité professionnelle au sein des entreprises

Les entreprises de la branche doivent promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle en leur sein afin de sensibiliser leurs collaborateurs et leurs collaboratrices sur cette question et susciter une évolution des mentalités.

Cette sensibilisation suppose notamment :

- une identification des stéréotypes sexistes et des représentations que peuvent avoir les hommes et les femmes dans leur parcours professionnel ;
- une communication adéquate auprès des salariés, et plus particulièrement auprès de ceux qui occupent des fonctions d'encadrement.

7.3. Prévention et sanction du harcèlement sexuel et/ou moral

Les employeurs doivent avoir une attitude de prévention, d'information et de vigilance à l'égard du harcèlement sexuel et/ou moral.

Dans les structures dans lesquelles ils existent, les représentants du personnel ont un rôle d'information à l'égard des salariés et de la direction en la matière.

Indépendamment des procédures pouvant être engagées en application des dispositions légales en vigueur, les employeurs sont appelés à être particulièrement attentifs à cette problématique.

Ils doivent, lorsque de tels agissements sont invoqués et portés à la connaissance de l'employeur, entendre chacune des parties concernées et prendre les mesures adéquates, lesquelles peuvent être arrêtées dans le cadre d'un recours interne ou, le cas échéant, externe.

Les représentants du personnel peuvent assister les intéressés dans le cadre de ce recours.

Article 8

Bilan et suivi de la mise en œuvre de l'accord

Suivi au niveau de l'entreprise

Il est rappelé qu'à partir du seuil de 50 salariés, une commission paritaire de l'égalité professionnelle doit être constituée dans les entreprises au sein du comité d'entreprise (conformément à l'article L. 2325-34 du code du travail pour les entreprises de plus de 200 salariés).

Cette commission a pour vocation d'assister le comité d'entreprise lors des délibérations relatives au « rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise » prévu par la loi.

Dans le cadre du présent accord, cette commission sera notamment chargée :

- d'intervenir dans la sensibilisation des salariés à la mixité et à l'égalité professionnelle ;
- de suivre l'application de la parité dans la formation, les promotions et la mobilité fonctionnelle internes ;
- de suivre l'application des mesures visant à rétablir l'égalité dans les rémunérations hommes-femmes ;
- d'évaluer les coûts à mettre en œuvre et de proposer des objectifs de progression.

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, cette commission sera composée d'au moins 4 membres salariés, en respectant si possible une parité entre femmes et hommes.

Dans les entreprises de 50 à 199 salariés, elle sera composée d'au maximum 2 membres salariés.

Cette commission se réunira au moins une fois par an et plus si nécessaire à la demande de l'un de ses membres avec, à l'ordre du jour, l'égalité professionnelle.

Dans ce cadre, la commission :

- analysera les résultats des enquêtes qui sont ou seront menées sur la situation de l'emploi et des rémunérations des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche ;

- rendra compte de l'état d'avancement des actions menées dans le cadre du présent accord, au vu des informations et rapports en sa possession. Les résultats de ce travail doivent être communiqués aux salariés par voie d'affichage ou sur l'intranet de l'entreprise ;
- proposera toute enquête ou étude sur l'égalité professionnelle, ainsi que toute amélioration des dispositions du présent accord, qui s'avèreraient nécessaires.

Suivi au niveau de la branche

Le rapport de branche reflète l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires moyens par niveau de classification et par sexe. Il est remis chaque année aux partenaires sociaux.

Pour permettre l'élaboration du rapport obligatoire, les entreprises de la branche répondent à l'enquête annuelle de la branche.

Concernant l'égalité professionnelle, elles devront y indiquer les domaines d'actions retenus dans leur accord ou plan d'action afin de corriger les inégalités constatées.

Cet accord devra intégrer une analyse de situation comparée entre les hommes et les femmes comportant des indicateurs pertinents.

Les nouveaux indicateurs seront les suivants :

- répartition hommes-femmes par tranche d'âge et par niveau de classification ;
- répartition hommes-femmes par tranche d'ancienneté et par niveau de classification ;
- au niveau des embauches : répartition hommes-femmes par niveau de classification ;
- au niveau des départs : répartition hommes-femmes par niveau de classification ;
- répartition hommes-femmes des changements de niveaux de classification ;
- répartition hommes-femmes du nombre d'heures de formation ;
- répartition hommes-femmes par niveau de classification, par rémunération moyenne de base et par tranche d'ancienneté.

Les entreprises seront également interrogées sur les mesures mises en œuvre en leur sein afin de rétablir l'égalité dans les rémunérations femmes-hommes.

Il est rappelé aux entreprises qu'il est impératif qu'elles répondent au questionnaire transmis par la branche.

Il est rappelé que ces réponses, sur la base desquelles est établi le rapport annuel de branche sont obligatoires et nécessaires pour l'ensemble des négociations d'entreprise et de branche. De plus, cette enquête constitue une obligation pour toute entreprise qui applique la convention collective, quel que soit son effectif.

Article 9

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction des relations du travail.

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

Article 10

Dépôt et extension

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Article 11

Caractère impératif

Les entreprises de la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ne pourront déroger à aucune des dispositions du présent accord, lequel revêt un caractère impératif.

Fait à Paris, le 14 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SFRL.

Syndicats de salariés :

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

FCC CFE-CGC ;

FCE CFDT.