ACCORD COLLECTIF EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES 2020/2023

ENTRE LES SOUSSIGNEES

D'une part,

ET

Représenté par

CFE-CGC
Représenté par

D'autre part,

Sommaire

I. Préambule

.....p.3/11

II. Premier domaine d'action choisi : la rémunération effective

.....p.7/11

III. Deuxième domaine d'action choisi : l'égalité par la prise en compte de l'équilibre des temps de vie professionnelle/personnelle et de la parentalité dans le cadre professionnel

.....p.8/11

IV. Troisième domaine d'action choisi : la prise en compte de l'égalité professionnelle dans la culture d'entreprise

.....p.10/11

V. Champ d'application de l'accord

.....p.10/11

VI. Entrée en vigueur et durée

.....p.10/11

VII. Publicité et dépôt légal

.....p.10/11

VIII. Adhésion

.....p.11/11

IX. Révision

.....p.11/11

I. Préambule

En application des dispositions des articles L.2242-5 et L.2242-5-1 du Code du Travail, la Société a engagé, tardivement du fait du confinement lié au COVID 19, en date du 16 avril 2020 la négociation de l'accord et a invité à une première réunion les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Lors de cette première réunion qui s'est tenue le 16 avril 2020 en téléconférence, La Direction et les Délégués Syndicaux ont procédé à :

- L'établissement du calendrier des réunions ;
- La détermination des informations à remettre aux participants à la négociation ainsi que de la date de leur remise.

Le calendrier suivant de réunions dans le cadre de la négociation annuelle a été ainsi arrêté :

- 7 mai 2020
- 2 juin 2020

C'est ainsi que les informations nécessaires à la négociation ont été mises à disposition : le Module 2 des NAO portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail qui avait été transmis le 14 janvier 2020, l'index égalité hommes femmes transmis le 26 février et le diagnostic Egalité H F transmis le 4 mai 2020.

Le Leem a signé le 6 juillet 2017 avec la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, FO et l'UNSA un nouvel accord sur l'égalité professionnelle hommes – femmes (la CGT s'est déclarée non signataire). Aux termes de cet accord, le Leem a mis en exergue que le taux de féminisation des emplois dans l'industrie pharmaceutique s'élevait à 50% en 2015 (57% exactement). Si l'on compare ce taux à la moyenne des autres industries, force est de constater que la situation des femmes dans l'industrie pharmaceutique est relativement satisfaisante, notamment en matière d'emploi et de recrutement. Il ressort toujours de cet accord régularisé par le Leem que la proportion des femmes dans l'industrie pharmaceutique dépassait 60% dans les groupes 5 et 6 de la classification des emplois de la branche. Il concluait que le taux de féminisation atteignait sa valeur maximale dans le groupe 6 où les femmes constituent plus de 60% des effectifs (67,10 %).

Ces données témoignent que l'industrie pharmaceutique a, depuis longtemps, intégré le principe d'une égalité professionnelle F/H et que les mesures qui ont été prises sont relativement satisfaisantes.

De son côté, la Société en particulier a pris certaines mesures pour renforcer encore la situation et réduire les éventuelles inégalités qui pourraient encore être constatées dans certains secteurs, notamment dans les plus hauts postes de responsabilité.

C'est ainsi que plusieurs actions ont été mises en place avec les NAO sur les dernières années, comme entre autre un % pour le réajustement des salaires par rapport au marché.

Au 31 décembre 2019, l'effectif était de 82 salariés, 72% de femmes et 28% d'hommes. Les emplois par sexe ne sont pas homogènes par groupe de classification : la classification GROUPE 6 NIV B est constituée de 93% de femmes et 6% d'hommes essentiellement des Délégué(e)s Spécialistes Hospitaliers, constaté dans l'industrie pharmaceutique en général, ce métier attirant plus les femmes.

Dans les autres groupes de classification, les métiers sont très différents et les salaires ne sont pas comparables.
GROUPE 7 NIV A : 76% de femmes / 24% hommes
GROUPE 7 NIV B : 52% femmes / 48% hommes
GROUPE 8 NIV A : 50% femmes / 50 % hommes
GROUPE 8 NIV B : 100% homme (1 seule personne)
GROUPE 9 NIV B : 67% femmes / 33% hommes (les membres du)

L'index égalité Hommes Femmes pour l'année 2019 est de 77/100. L'écart étant sur les rémunérations avec un indicateur d'écart de 14.7% en faveur des hommes (la tranche d'âge moins de 30 ans n'étant pas assez représentative n'a pas été prise en compte, sur la tranche d'âge 30-39 ans l'écart est 4.63% en faveur des hommes / sur la tranche d'âge 40-49 ans l'écart est de 7.06% et 3.04% sur la tranche d'âge 50 ans et plus en faveur des hommes)

Nous avons 19 postes de managers hors Directeur Général et Directeur Financier rattachés à . (dont 6 membres du) la répartition est de 10 hommes et 9 femmes.

Ces chiffres démontrent que le principe d'égalité F/H est relativement bien respecté dans beaucoup de secteurs de l'entreprise, avec une assez bonne répartition hommes – femmes, ce

qui démontre que le principe d'égalité F/H est pris en considération dans l'entreprise, dans beaucoup de ses secteurs.

Cependant, il existe encore des domaines à parfaire.

C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux avaient ciblé, dans un premier temps, 3 points auxquels ils avaient associé des objectifs de progression, à savoir :

1/ GARANTIR L'EGALITE SALARIALE HOMME FEMME

Toute femme revenant de congé maternité ou tout salarié de congé parental doit pouvoir bénéficier d'une évolution de leur rémunération correspondant à la moyenne des évolutions individuelles du fait de la performance au travail.

Les évolutions générales sont intégralement applicables

Indicateur de suivi : le nombre de femme revenant de congé maternité et de salarié revenant de congé parental ayant eu une augmentation annuelle.

2/ DEVELOPPER LA MIXITE DES EMPLOIS

Indicateur de suivi : le taux annuel de féminisation et masculinisation des emplois par catégorie professionnelle

3/ ASSURER L'ARTICULATION VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE

- Forfait mobilité pour ceux venant à vélo cumulatif avec le pass navigo
- 3 Jours de repos rémunérés pour enfant malade
- 3 jours de repos rémunérés pour les aidants des parents âgés malades
- 3 jours par semaine de travail à distance pour toute femme enceinte dès 6 mois de grossesse
- 1 jour de CP exceptionnel en cas d'incident grave (cambriolage, incendie, inondation)
- Pas de réunion avant 9h ni après 18h
- Pas de réunion le vendredi sauf pour les membres du
- Un entretien RH pour tout retour de congé maternité ou absence de 3 mois

Indicateurs de suivi : le nombre de femme enceinte ayant eu un entretien post congé maternité ; le nombre de jour enfant malade posés par an ; je nombre de jour « aidant » posé par an

Cet accord signé avec les organisations syndicales permet, à partir d'une analyse de la situation actuelle, de bâtir de plans d'actions visant à poursuivre une politique d'égalité professionnelle

Cependant, après discussions, il s'est avéré que la mixité semblait difficile à mettre en place de manière absolue dans tous les domaines d'activité de l'entreprise, notamment en ce qui concerne les postes de Délégués pour lesquels force est de constater que les candidatures « hommes » sont très faibles voire inexistantes pour ces postes.

C'est la raison pour laquelle il a été convenu d'orienter en l'état les objectifs comme suit :

Les objectifs

Les axes prioritaires d'amélioration retenus à ce jour sont donc les suivants :

• la rémunération effective : supprimer les éventuels écarts de rémunération f/h ;

• l'égalité par la prise en compte de l'équilibre des temps de vie professionnelle/personnelle et de la parentalité dans le cadre professionnel : favoriser la prise en compte de l'articulation des temps de vie dans le respect des contraintes liées à l'activité ;

• la prise en compte de l'égalité professionnelle dans la culture d'entreprise : sensibiliser les membres du , les managers et les membres du CSE à faire appliquer les processus de gestion des ressources humaines et les processus opérationnels et de management sur l'égalité femmes/hommes

⌘⌘⌘

II. Premier domaine d'action choisi : la rémunération effective

Objectifs	Mesures / Plans d'actions	Indicateurs chiffrés
Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales	Mobiliser les responsables hiérarchiques, avant l'attribution des augmentations individuelles, rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariale	Nombre de responsables hiérarchiques mobilisés avant l'attribution des augmentations individuelles.
	Analyser et suivre les évolutions salariales pluriannuelles des femmes et des hommes à temps complet et à temps partiel, notamment établir des bilans sexués des augmentations individuelles, par filière, durée du travail	Nombre de bilans sexués des augmentations individuelles réalisés Analyse des augmentations individuelles, par sexe Analyse des salaires de base, par niveau de classification et par sexe
Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial (maternité, adoption, parental d'éducation)	Droit, au retour de congé, aux augmentations et aux éventuelles primes exceptionnelles attribuées au cours d'un congé parental	% d'augmentation et prime exceptionnelle accordée par catégorie de salariés revenant de congé parental par rapport aux autres salariés de la catégorie.
	Indemniser à 100% du salaire réel les salariés en congé paternité, y compris pour la part dépassant le plafond annuel de la sécurité sociale dans la limite des 11 jours légaux	Nombre de salariés bénéficiaires

⌘⌘⌘

III. Deuxième domaine d'action choisi : l'égalité par la prise en compte de l'équilibre des temps de vie professionnelle/personnelle et de la parentalité dans le cadre professionnel

Ce qui est déjà en cours :
L'Accord sur le télétravail : favorable à la renégociation de celui-ci, avec 1 jour par semaine sur une phase pilote jusqu'au mois de septembre 2020. Concernant la demande de 3 jours de travail à distance pour les femmes enceintes à partir de 6 mois : l'accompagnement personnalisé des femmes enceintes pourra être revu dans cet Accord de télétravail.

L'aménagement de l'Accord Télétravail sera revu en fonction de l'expérience vécue pendant la crise du Covid 19

Temps partiel terrain : favorable pour intégrer une souplesse sur les modalités de prise de congés à savoir possibilité de prendre 6 semaines de congés (contre 7 à ce jour) et prendre la semaine libre durant les vacances de Noël.

Objectifs	Mesures / Plans d'actions	Indicateurs chiffrés
Favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle pour tous les salariés	Améliorer les conditions de retour dans l'entreprise après congés familiaux : entretien d'orientation professionnelle, information sur les droits liés à la parentalité	Nombre d'entretiens d'orientation professionnelle réalisés Nombre d'actions d'information sur les droits liés à la parentalité

Améliorer l'harmonisation des temps de vie	Mise en place d'une charte afin d'éviter, notamment, les réunions tardives (limiter les réunions le soir ou tôt le matin, planifier les réunions à l'avance, encadrer les horaires de réunion, privilégier des plages fixes, prendre en compte le temps de présence des salariés à temps partiel). En préservant le principe de la « Charte des télétravailleurs confinés » mise en place lors de la pandémie, la revoir pour l'appliquer après le retour (les réunions avant 9h et après 18h doivent rester exceptionnelles)	Nombre de membres du managers et membres CSE sensibilisés
Assurer l'articulation vie privée et professionnelle	Forfait mobilité pour ceux venant à vélo	Nombre de collaborateurs ayant pu bénéficier du forfait
	3 Jours de repos rémunérés pour enfant malade	Nombre de collaborateurs ayant pu en bénéficier et nombre de jours enfant malade total pris en charge par l'entreprise

⌘⌘⌘

IV. Troisième domaine d'action choisi : la prise en compte de l'égalité professionnelle dans la culture d'entreprise

Objectifs	Mesures / Plans d'actions	Indicateurs chiffrés
Prise en compte de l'égalité professionnelle dans la culture d'entreprise	Sensibiliser les membres du ', les managers et les membres du CSE à faire appliquer les processus de gestion des ressources humaines et les processus opérationnels et de management sur l'égalité femmes/hommes	nombre de réunion d'information et de personnes informées

⌘⌘⌘

V. Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs

VI. Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur le 1er décembre 2020 et cessera, par conséquent, de s'appliquer le 30 novembre 2023. En application de l'article L.2222-4 du Code du travail, à l'échéance de ce terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

VII. Publicité et dépôt légal

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.
Le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE et du Greffe du Conseil de Prud'hommes de

VIII. Adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-3 du Code du Travail, toute organisation syndicale représentative du personnel au niveau de l'entreprise qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concerna nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu à l'article L.2231-6 du Code du Travail. Elle devra en outre être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties signataires dans un délai de 8 jours à compter de ce dépôt.

Elle sera valable à compter du lendemain du jour de sa notification au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

IX. Révision

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties.
Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.
La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivants la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Fait à

Pour la Direction

Pour CFE-CGC