

Un nouvel accord pour renforcer l'égalité professionnelle Hommes – Femmes dans les Entreprises du Médicament

Le Leem et quatre organisations syndicales de salariés (Force Ouvrière, la CFTC, la CFDT et le SNPADV) ont signé, le 24 mars 2011, un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, applicable aux Entreprises du Médicament.

Les parties signataires veulent ainsi promouvoir de manière encore plus appuyée que dans le précédent accord, conclu le 12 juillet 2004, le principe d'égalité professionnelle Hommes-Femmes dans les relations individuelles et collectives au travail.

Garantir des niveaux de rémunération équivalents, assurer l'égalité d'accès à la formation, favoriser des parcours professionnels identiques avec les mêmes possibilités d'évolution, sont les axes forts de cet accord.

L'une des mesures phares de l'accord, à mettre en œuvre par les Entreprises du Médicament, consiste en un dispositif permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

En dépit des améliorations enregistrées ces dernières années, les données disponibles sur les rémunérations mensuelles moyennes dans la branche pour les années 2004 à 2009, font apparaître des écarts de 4 % en moyenne entre les femmes et les hommes, généralement au détriment des femmes, sans qu'il soit possible de justifier les situations au sein de chaque groupe et niveau de classification professionnelle.

C'est pourquoi, l'accord du 24 mars 2011 prévoit que chaque entreprise de la branche effectue une analyse objective des écarts de salaires, et corrige les écarts non expliqués, au moyen de mesures adaptées.

Les écarts les plus importants devront être traités en priorité, au travers de mesures rectificatives, dans les trois mois qui suivent la constatation.

Par ailleurs, l'employeur devra mettre en place une mesure permettant de contrôler la répartition des augmentations individuelles pour garantir une équité entre les hommes et les femmes.

Dans un autre domaine, cet accord collectif demande aux entreprises de rappeler à l'ensemble des salariés les modalités d'utilisation des différents types de congés, et d'étudier la possibilité d'adapter l'organisation du travail, afin de trouver une juste articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des femmes et des hommes.

A l'expiration du délai d'opposition de quinze jours, dont disposent les organisations syndicales de salariés non-signataires, cet accord, qui annule et remplace le précédent, entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2011.