

ACCORD D'ENTREPRISE BIOMÉRIEUX
RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
FEMMES-HOMMES
APPLICABLE AUX ANNEES 2018 – 2019 – 2020

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

1°) La **société bioMérieux SA**, dont le siège social est situé Chemin de l'Orme, Marcy l'Etoile (69280), représentée par Monsieur Patrick LEPAGNEUL, Directeur des Ressources Humaines EMEA et Madame Stéphanie CARLES, Responsable des Relations Sociales, dûment mandatés,

D'une part,

ET :

2°) Les Organisations Syndicales représentatives des salariés :

- pour la **CFDT**, le Délégué Syndical Central d'entreprise, Monsieur Christophe ARBASSETTI,

- pour la **CGT**, le Délégué Syndical Central d'entreprise, Monsieur Pierre-Yves BOIS,

D'autre part.

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 : L'EGALITE DES REMUNERATIONS	5
1.1 Le budget spécial « Egalité Professionnelle »	5
1.2. Les Mesures destinées à la prévention des disparités salariales	6
a) Congés maternité – Adoption – Absence pour protocole AMP	6
b) Congé parental	7
ARTICLE 2 : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE.....	7
2.1. Evolution professionnelle - Promotion	8
2.1.1 Mise en œuvre	8
2.1.2. Garanties.....	9
2.2. Garantie d'égalité des chances de promotion / évolution par la formation	9
ARTICLE 3 : ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ FAMILIALE	11
3.1 Le temps partiel choisi.....	11
3.1.1. Principes	11
3.1.2. Mise en œuvre et dates impératives.....	12
3.2 Mercredis femme enceinte	12
3.3 Divers : enfant malade ; rentrée des classes ; formalités administratives	13
3.3.1 Heures enfant malade	13
3.3.2 Heures jour de la rentrée des classes	13
3.3.3 Heures exceptionnelles pour autres démarches	13
3.4 Déplacements et gardes d'enfants	14
3.5 Congés exceptionnels pour événement familial : salarié « marié » ou « pacsé »	14
ARTICLE 4 : INDICATEURS ET OBJECTIFS	15
ARTICLE 5 : RAPPEL DES PRINCIPES FONDAMENTAUX	16
5.1 Principe de non-discrimination.....	16
5.2 Prévention et sanction du harcèlement sexuel et/ou moral.....	16
5.3 Sensibilisation à ces principes dans l'entreprise	17
ARTICLE 6 : LA COMMISSION DE SUIVI EGALITE PROFESSIONNELLE	17
ARTICLE 7 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD	18
ARTICLE 8 : DEPOT ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD	18

Après qu'il ait été rappelé que :

Le présent accord fait suite à l'accord triennal collectif du 19 décembre 2014 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont l'échéance a été fixée au 31 décembre 2017.

PREAMBULE

En 2017 la société bioMérieux a été classée¹ trente neuvième au niveau mondial et septième au niveau national parmi les entreprises à promouvoir l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes.

En effet, au-delà des évolutions législatives, la Direction de la société bioMérieux et les partenaires sociaux se sont préoccupés du sujet depuis de nombreuses années, pour le traduire pour la première fois en 2003 où a été signé le premier accord sur l'égalité professionnelle.

La société bioMérieux s'est ensuite dotée d'accords triennaux sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en date du 12 décembre 2011 puis du 19 décembre 2014.

Ces accords ont produit des effets réellement positifs :

- en terme de réduction des écarts de rémunération entre femmes et hommes,
- en terme de représentation des femmes au sein de la catégorie cadres.

Ces accords traduisent la volonté des parties de réaffirmer leur rattachement à l'égalité entre les hommes et les femmes et reconnaissent que la mixité dans tous les domaines constitue un élément essentiel de l'attractivité, de la performance de l'entreprise, comme de l'équilibre des relations de travail.

Après un bilan très positif, des actions et résultats relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de bioMérieux, avec ce troisième accord la société bioMérieux souhaite pérenniser les actions engagées, mais également mettre à profit l'expérience acquise pour renforcer les dispositifs et les messages en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes notamment, en :

- assurant de manière concrète l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans tous les domaines de l'entreprise par la mise en place d'actions ayant pour but de corriger durablement les inégalités ;
- prenant en compte systématiquement le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les sujets traités en négociations d'entreprise.

¹ GENDER EQUALITY GLOBAL REPORT & RANKING - 2017 EDITION

SR
M

3
PAB
Ch

Il est rappelé aussi, par le présent accord, que le management a un rôle important dans la traduction de la prise en compte du changement du comportement, ainsi que l'application des dispositions de l'accord.

En conséquence, la négociation de cet accord avec les partenaires sociaux s'est engagée, à partir d'un diagnostic et d'une analyse partant de la situation entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise arrêtée au 31 décembre 2016, sur de multiples indicateurs.

Ces indicateurs et bilans ont été soumis à la consultation du Comité Central d'Entreprise au titre de l'article L 2323-15 du Code du Travail, en date du 21 avril 2017, qui a rendu un avis favorable à la quasi-unanimité (10 voix favorables, 1 voix défavorable).

C'est dans ces conditions que les parties se sont retrouvées lors des réunions suivantes :

- vendredi 9 juin 2017
- vendredi 23 juin 2017
- jeudi 6 juillet 2017
- vendredi 21 juillet 2017

Les signataires de ce nouvel accord, conscients de la nécessité d'approfondir les actions déjà accomplies et de promouvoir l'égalité professionnelle le plus largement possible, souhaitent améliorer les objectifs et mettre en œuvre des actions portant notamment sur les domaines suivants :

- la rémunération,
- la promotion professionnelle,
- la formation professionnelle,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Le présent accord définit donc les objectifs de progression, les actions concrètes permettant d'atteindre ces objectifs et des indicateurs de suivi pour chacun de ces domaines.

Enfin, la société bioMérieux, soucieuse d'accompagner tous ses collaborateurs et d'ainsi tenter de garantir une égalité de chance pour tous, a voulu accompagner les collaborateurs et collaboratrices engagés dans des protocoles de maternité, pouvant parfois être particulièrement éprouvants.

Ainsi un accompagnement, en temps rémunéré, a été négocié par les partenaires sociaux et est inscrit dans le présent accord, ainsi que dans l'accord sur le Compte

X M

*PYB 4
ch*

Epargne Temps (CET), pour les personnes engagées dans des protocoles d'Assistance Médicale à la Procréation (AMP)².

Il a été convenu et arrêté ce qui suit.

ARTICLE 1 : L'EGALITE DES REMUNERATIONS

Depuis 2003, un budget spécifique « Egalité Professionnelle » est négocié lors des Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires (NAO) qui se déroulent en début d'année.

A ce titre et pour information, l'accord NAO 2017 a octroyé un budget additionnel de 0,3 % de la masse salariale des Cadres pour continuer de corriger des écarts de rémunération au titre de l'Egalité Professionnelle et repositionner la rémunération de certains Cadres au regard de leur niveau de performance.

La société bioMérieux entend poursuivre sa politique garantissant l'égalité dans les rémunérations.

1.1 Le budget spécial « Egalité Professionnelle »

La société bioMérieux s'engage, lors des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, des années 2018-2019-2020, à étudier systématiquement la pertinence de l'attribution d'un budget spécifique « Egalité Professionnelle », tel que décrit ci-avant.

Lorsqu'il est mis en place, le budget Egalité Professionnelle est géré par la Direction des Ressources Humaines, indépendamment du budget des Augmentations Individuelles.

L'application au niveau individuel tiendra compte :

- du positionnement salarial par rapport à la médiane/moyenne du niveau de classification CCN ;
- du niveau de compétence et de performance du collaborateur concerné (rattrapage ou non de salaire, bilan professionnel, plan de formation ...).

² Il est rappelé qu'en l'état de la législation française, à la date de signature du présent accord, seuls les couples hétérosexuels peuvent avoir recours à l'AMP sur le sol français, et que le Comité Consultatif National d'Ethique a fortement préconisé, dans son avis n° 126 du 15 juin 2017, une ouverture de ce type de protocole aux couples homosexuels femmes ainsi qu'aux femmes seules.

SL
M

5
PFB
cjh

1.2. Les Mesures destinées à la prévention des disparités salariales

a) Congés maternité – Adoption – Absence pour protocole AMP

Ces congés et absences, répétés et/ou souvent de longue durée, ne peuvent pas constituer un obstacle à l'examen annuel de la rémunération.

➤ S'agissant des augmentations individuelles

A l'occasion du départ en congé maternité ou adoption, le manager procède, **même en dehors du calendrier habituel**, à l'entretien individuel d'évaluation de l'année écoulée (PMP) de la salariée.

Puis, au moment de la révision des salaires, le manager attribue à la salariée la révision de salaire méritée, conformément à cet entretien d'évaluation.

Si le manager n'a pas procédé à l'entretien individuel tel que décrit ci-avant, la salariée est automatiquement augmentée du montant budgété des AI attribué à sa catégorie socioprofessionnelle.

Les absences du père ou conjoint(e), pour suivi des examens médicaux pendant la grossesse, congé de paternité ou d'accueil de l'enfant au domicile, ne pourront être prises en compte pour déprécier la qualité du travail fourni, dans l'appréciation du versement d'une augmentation individuelle.

De la même manière, les absences, du ou de la salarié, pour suivre le protocole d'AMP ne peuvent en aucun cas influencer l'appréciation de la qualité du travail fourni par le collaborateur concerné, ni être un frein ou un obstacle à une augmentation individuelle.

Le service Ressources Humaines, ainsi que les membres de la commission de suivi du présent accord, veilleront à ce que ces principes soient respectés.

➤ S'agissant de la prime sur objectifs

Les objectifs sont impérativement réajustés et notifiés sur le support de l'entretien individuel d'évaluation lors d'un entretien avec la salariée, en fonction de la durée de présence réelle sur l'exercice.

Le montant de la prime sur objectifs sera déterminé en fonction de la performance professionnelle de la collaboratrice concernée et de son taux de réalisation des objectifs tels que réajustés en fonction de la durée de l'absence.

Ainsi, si les objectifs sont atteints à 100%, la prime sera versée intégralement et non au prorata du temps de présence.

de
M

6
MB *chr*

Cette « neutralisation » de la durée d'absence est également applicable en cas de pathologie liée à la grossesse précédant le congé maternité, ceci dans la limite de 60 jours de maladie liée à la maternité, ainsi qu'en cas d'absence pour suivi du protocole AMP.

Si elle estime que ces dispositions ne sont pas respectées, la collaboratrice disposera d'un recours direct auprès de la DRH, qui procédera à un contrôle de la nature des motifs retenus par le manager pour diminuer le montant de la prime et, le cas échéant, au réajustement.

b) Congé parental

Une revalorisation du salaire prenant effet au retour du congé sera garantie pour cette période :

- Les augmentations collectives négociées lors des NAO (négociations annuelles obligatoires) pendant la période de congé seront attribuées.
- En cas d'augmentation collective attribuée seulement aux OETAM, les collaborateurs cadres bénéficieront d'une augmentation annuelle équivalente aux augmentations générales accordées aux OETAM pendant la durée du congé. Si l'augmentation générale est différente entre OE et TAM, il sera appliqué le taux le plus élevé.

ARTICLE 2 : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Suite à l'application de nos précédents accords, il y a aujourd'hui un meilleur équilibre Femmes / Hommes dans la population cadres.

Ce progrès est obtenu :

- par la promotion interne, en atteignant progressivement les niveaux hiérarchiques supérieurs de « technicien » et plus spécifiquement encore ceux des « cadres »,
- par le recrutement externe.

La société bioMérieux s'engage à poursuivre cette voie d'amélioration de la parité dans l'entreprise en continuant par promotion et recrutement à mieux équilibrer la répartition Femmes / Hommes dans les différents niveaux de la classification.

Toutefois cette volonté peut se heurter à des contraintes extérieures comme, par exemple, pour certains de nos métiers, une population (homme ou femme) largement majoritaire ou minoritaire, suite à la répartition fortement déséquilibrée entre Femmes / Hommes dans les cycles d'études (par exemple, les études de technicien en biologie où les étudiants hommes s'engagent peu).

se
M

7
PMB
OIA

2.1. Evolution professionnelle - Promotion

2.1.1 Mise en œuvre

Toute ouverture de poste en interne est une opportunité offerte pour améliorer la parité Femmes / Hommes au sein des différents niveaux de classification.

Pour ce faire :

La formulation des critères de recrutement des postes affichés doit être strictement en adéquation avec les exigences et les compétences nécessaires à la tenue du poste à pourvoir.

La recherche de la parité Femmes / Hommes peut alors se mettre en œuvre si :

- le nombre et la diversité des candidatures permettent un choix,
- les postulants ont un niveau de compétence, un potentiel et un niveau d'engagement équivalents.

Néanmoins, l'amélioration de la parité dans les effectifs est, à titre prioritaire, recherchée au moyen de mesures favorisant simultanément l'évolution professionnelle.

Pour ce faire la société bioMérieux :

- privilégiera les recrutements internes aux embauches extérieures dans la dotation des postes vacants ; il s'agit là de s'attacher a priori à comparer objectivement l'apport d'une compétence extérieure et l'apport de l'expérience dans la Société,
- favorisera la promotion des femmes et des hommes dans ces recrutements lorsque ces recrutements concernent des postes relevant d'un niveau de classification ou d'une direction au sein duquel elles / ils sont minoritaires,
- encouragera la promotion des femmes notamment lorsque les postes proposés relèvent d'un niveau de classification supérieur.

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 CCN.

se M

PB 8
chr

2.1.2. Garanties

Afin d'assurer une bonne application de ces principes, la Direction s'engage :

- à intégrer, dans les modules de formations pour les managers, un module sur les principes de l'égalité Femmes/Hommes et la problématique de l'évolution professionnelle des femmes,
- à sensibiliser les femmes elles-mêmes sur cette question par le biais de formations spécifiques comme « Piloter sa carrière »,
- à étudier l'opportunité du remplacement des femmes en congé maternité – adoption sur des éléments objectifs : traduction de l'effectif du service en ETP, examen des compteurs d'horaire variable et des heures supplémentaires effectuées dans le service ...
- à analyser si, d'un point de vue organisationnel, il est possible de compenser l'absence à temps partiel pour congé parental.

Les services recrutement de la Direction des Ressources Humaines continueront d'assurer un suivi de la parité dans les recrutements externes.

A ce titre, le suivi de la parité dans les recrutements internes est renforcé par les mesures suivantes :

- Les réponses négatives aux demandes de mobilité doivent être écrites et argumentées par les responsables de service.
- Le candidat ou la candidate non retenu(e) peut solliciter un entretien d'explications auprès du service recrutement de la Direction des Ressources Humaines, qui lui indiquera les critères de recrutement retenus *in fine*.
- En cas de deux refus successifs à une candidature écrite à un poste à pourvoir, un suivi personnalisé est proposé au candidat, afin de trouver, dans les meilleurs délais, une solution satisfaisante au souhait de mobilité. Ce suivi pourra parallèlement donner lieu à un plan d'action tel que bilan de compétences, coaching ...

Enfin et indépendamment du respect de la parité dans les recrutements *stricto sensu*, il sera demandé aux managers de veiller à la représentation des femmes dans la constitution de groupes de travail pouvant être mis en place dans l'entreprise (gestion de projets, amélioration continue ...).

2.2. Garantie d'égalité des chances de promotion / évolution par la formation

Pour garantir l'équité en termes d'accès à la formation et de qualité de celle-ci, la direction s'engage à mettre en œuvre les mesures suivantes :

- organiser les formations durant le temps de travail,
- assurer le respect de l'égalité professionnelle par les managers dans le processus de formation : aucune discrimination ne doit exister quant au niveau des formations accordées aux femmes et aux hommes, qu'il s'agisse de formations tendant à la maîtrise du poste, au maintien dans l'emploi, ou à l'évolution professionnelle.

Les salarié(e)s ayant, sur deux exercices successifs, essuyé un refus à leur demande de formation (maintien dans l'emploi, évolution professionnelle) pourront exercer un recours auprès de la Direction des Ressources Humaines qui procédera à une analyse des motivations retenues par la hiérarchie.

Il sera vérifié au moyen des données de formation du « rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes » que l'égalité Femmes – Hommes demeure, en matière de coût, de nombres d'heures et de domaines de formation.

En outre, la Loi relative à la « formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale » de 2014 a instauré un « entretien professionnel obligatoire », au cours duquel manager et salarié évoquent les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi et ses besoins de formation.

Cet entretien professionnel, légalement obligatoire tous les 2 ans, est intégré dans notre processus PMP chaque année, à mi année.

Il est donc un outil supplémentaire de mesure et de régulation des formations demandées/proposées aux salariés.

Indépendamment de cette périodicité, il est précisé que cet entretien est obligatoire à l'issue d'un(e) :

- o congé maternité
- o congé parental à temps plein ou partiel
- o congé d'adoption
- o congé de soutien familial
- o congé sabbatique
- o période d'activité à temps partiel
- o période de mobilité volontaire sécurisée
- o arrêt maladie de plus de 6 mois
- o mandat de représentant du personnel

ARTICLE 3 : ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ FAMILIALE

3.1 Le temps partiel choisi

Les salarié(e)s à temps partiel ont naturellement vocation à bénéficier normalement des révisions de salaire et des promotions internes.

Le travail à temps partiel choisi est dans l'entreprise une « réalité visible », puisque, parmi les salarié(e)s en CDI, 13,60 % en bénéficient, congé parental à temps partiel compris, ce qui représente 502 salarié(e)s (chiffres au 31 décembre 2016 – Bilan Social 2016).

L'articulation entre vie professionnelle et vie familiale étant l'une des priorités des Organisations Syndicales et de la Direction, le refus systématique de temps partiel dans un service doit être dûment argumenté.

L'acceptation d'un nouveau temps partiel dépend de la nature de l'activité, du taux d'activité, du nombre de collaborateurs à temps partiel dans le secteur concerné.

3.1.1. Principes

Afin d'assurer l'équité dans l'accès au travail à temps partiel, tout en préservant les impératifs de bon fonctionnement des services, il est établi :

- que les demandes de travail à temps partiel sont adressées à la RH, qui les transmet au manager pour décision en fonction notamment de l'activité du service,
- que la mise en place du temps partiel doit donner lieu à un avenant contractuel d'une durée déterminée calée sur les périodes scolaires³ (du 1^{er} septembre année N au 31 août année N+1) dont la durée ne doit donc pas dépasser un an.

Cet avenant pourra être renouvelé dans les mêmes conditions.

La priorité de l'entrée ou du renouvellement du temps partiel sera réservée aux parents des enfants jusqu'au 14^{ème} anniversaire et aux personnes à charge présentant des problèmes graves⁴.

Pour le temps partiel à 80 % (une journée par semaine) ou à 90 % (une demi-journée par semaine), le mercredi sera accordé en priorité aux parents d'enfants scolarisés jusqu'en classe de 6^{ème} inclus.

³ Hors congé parental

⁴ Se reporter aux congés d'accompagnement prévus par la loi

De ce fait, si le fonctionnement du service l'exige, les collaborateurs à temps partiel dont le jour (ou la demi-journée) non travaillé est un mercredi, ne répondant pas à ce critère pourront se voir proposer une permutation sur un autre jour de la semaine.

En cas de désaccord, une fois les tentatives de conciliation entre RH, management et salarié épuisées, le management arbitrera dans le respect des dispositions ci-dessus (priorité aux salariés avec personnes à charges présentant des « problèmes graves » et enfants les plus jeunes).

3.1.2. Mise en œuvre et dates impératives

- **La demande** de passage à temps partiel doit être formulée au minimum 4 mois avant la date de début souhaitée.

Le service qui a réceptionné la demande, dispose d'1 mois pour répondre au collaborateur.

- **Les renouvellements** doivent être adressés au service paye, signés du RH et du manager, avant le 30 juin, soit 2 mois avant le terme de l'avenant précédent.

Il est rappelé qu'au 30 juin, si le service paye n'a pas réceptionné la demande de renouvellement dûment signée, le collaborateur repassera automatiquement à temps plein.

- S'il s'agit d'une demande de **congé parental d'éducation à temps partiel**, la demande doit être faite au minimum 1 mois avant la date de début souhaitée.

La demande doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre au service Ressources Humaines de l'établissement d'appartenance.

3.2 Mercredis femme enceinte

Les femmes enceintes à temps plein bénéficient de jours d'absence payés :

- un mercredi sur deux à compter de la déclaration de la grossesse au service paye,
- tous les mercredis jusqu'au départ en congé maternité dès la fin du 5^{ème} mois de grossesse.

Se M

PyB 12 Ah

Le mercredi est choisi en priorité parce qu'il partage la semaine en 2 durées égales de travail.

Cependant, en fonction des visites médicales, ou d'un commun accord entre la salariée et son responsable hiérarchique, ces journées peuvent être déplacées sur un autre jour de la semaine. Faute d'accord, le mercredi s'appliquera.

3.3 Divers : enfant malade ; rentrée des classes ; formalités administratives

Les dispositions de ce paragraphe 3.3 sont accordées sans condition d'ancienneté.

3.3.1 Heures enfant malade

Les salariés bénéficient de 16 heures (proratisées au temps partiel) par an et par enfant de moins de 16 ans sur présentation d'un certificat médical attestant que la présence est obligatoire auprès de l'enfant.

3.3.2 Heures jour de la rentrée des classes

Les parents d'enfants entrant à la maternelle jusqu'au CP (ou au-delà en cas de changement d'établissement en cours de scolarisation, dans la limite du primaire) pourront bénéficier d'une heure d'absence rémunérée le jour officiel de la rentrée des classes ou le jour de la rentrée des classes choisi par l'école, si ce jour est différent, sur présentation d'un justificatif.

3.3.3 Heures exceptionnelles pour autres démarches

Les salariés postés en horaires fixes bénéficient de 16 heures par an pour accomplir des formalités administratives dans les cas suivants :

- absence décès autre que pour la famille proche ouvrant déjà droit à jour(s) de congés exceptionnels pour événement familial,
- rendez-vous chez un spécialiste,
- hospitalisation du conjoint marié ou pacsé,
- convocations administratives,
- réunions de parents d'élèves,

sous réserve de produire un justificatif.

Se *M*

PB *ah* 13

3.4 Déplacements et gardes d'enfants

Lorsqu'un(e) salarié(e) doit s'organiser dans l'urgence à l'occasion d'un déplacement nécessitant un séjour hors du domicile, la société prendra en charge, dans la limite du plafond d'exonération appliqué par l'URSSAF en la matière, une participation aux frais de garde des enfants de moins de 12 ans.

Cette prise en charge sera effectuée sous réserve :

- de la production de justificatifs : prouvant la nécessité de la dépense en frais de garde,
- que la prise en charge se situe dans la limite du plafond d'exonération appliqué par l'URSSAF en la matière,
- que la garde soit réalisée par :
 - o une association, une entreprise ou des centres communaux ou intercommunaux d'action sociale de garde d'enfants de moins de 3 ans à domicile, agréés par l'Etat
 - o ou des organismes accueillant des enfants de moins de 6 ans
 - o ou des personnes accueillant des enfants scolarisés seulement aux heures qui précèdent et suivent la classe
 - o ou des assistantes maternelles agréées.

L'aide financière de l'entreprise aux services à la personne (dont garde d'enfants) n'a pas le caractère de salaire et n'est pas soumise aux cotisations sociales, CSG et CRDS dans la limite de 1 830 € par an et par salarié (valeur 2014) (article D 7233-7 du Code du Travail). L'exonération est limitée au montant du coût supporté par le bénéficiaire de l'aide. Il peut s'agir d'une aide directe ou de la remise de CESU préfinancés.

3.5 Congés exceptionnels pour événement familial : salarié « marié » ou « pacsé »

Il est rappelé que la Convention Collective Nationale applicable prévoit les congés⁵ exceptionnels pour évènements familiaux suivants :

o <i>Mariage du salarié :</i>	<i>5 jours</i>
o <i>PACS du salarié :</i>	<i>5 jours</i>
o <i>Mariage d'un enfant du salarié :</i>	<i>1 jour</i>
o <i>Décès du conjoint marié ou pacsé :</i>	<i>3 jours</i>
o <i>Décès des parents du salarié :</i>	<i>3 jours</i>
o <i>Décès des parents du conjoint marié ou pacsé :</i>	<i>3 jours</i>
o <i>Décès enfant du salarié :</i>	<i>3 jours</i>
o <i>Décès des grands-parents du salarié :</i>	<i>1 jour</i>
o <i>Décès des frère, sœur du salarié :</i>	<i>1 jour</i>

⁵ Pour les collaborateurs n'ayant pas un an d'ancienneté à la date de la survenance de l'évènement pour le mariage, le PACS, le décès des grands-parents du salarié, un jour sera pris sans solde, ou sera non pris, au choix du salarié.

se M

PB¹⁴ An

ARTICLE 4 : INDICATEURS ET OBJECTIFS

L'entreprise répond à ses obligations légales et fournira tous les indicateurs du « rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes ».

Une attention particulière sera portée sur les points suivants, sans que la présentation de ces indicateurs ne se cumule au bilan social et au rapport égalité hommes/femmes, dans lesquels la majorité de ces informations se trouvent.

REMUNERATION

Objectifs :

S'assurer qu'à niveaux de responsabilité et de performance équivalents, il n'y ait pas d'écart injustifié de rémunération entre les femmes et les hommes.

Diminuer autant que possible l'éventuel écart de rémunération, à postes et responsabilités identiques.

Indicateurs :

Par niveau CCN et BMX pour les cadres, comparaison des médianes Femmes – Hommes par tranche d'ancienneté.

Evolution de l'écart de rémunération par niveaux.

FORMATION

Objectifs :

S'assurer que l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie est identique pour les femmes et les hommes.

Indicateurs :

Nombre de formations qualifiantes ou diplômantes / an réalisées par les femmes et les hommes.

PROMOTION – GESTION DE CARRIERE

Objectifs :

Tendre vers une meilleure mixité dans les différents niveaux de classification et plus particulièrement dans la hiérarchie des cadres.

Atteindre un pourcentage de promotions de Femmes supérieur à celui des Hommes.

Recrutements externes : pourcentage de Femmes tendant au rééquilibrage de la parité par secteur bioMérieux.

Indicateurs :

Evolution du pourcentage Femmes / Hommes dans les niveaux CCN et bioMérieux pour les cadres.

Progression du pourcentage de femmes parmi les « Global Leaders » bioMérieux

Nombre de promotions Femmes / Hommes par an / par niveaux.

Nombre de candidatures internes Femmes / Hommes pour les postes ouverts à recrutement interne.

Nombre de postes pourvus en interne répartis entre les Femmes et les Hommes.

Nombre de recrutements de cadres CDI externes Femmes / Hommes, répartis par niveaux bioMérieux.

ARTICULATION ACTIVITE PROFESSIONNELLE – EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE

Objectif :

Maintien d'une politique visant à conserver un pourcentage élevé de salariés Femmes et Hommes à temps partiel choisi.

Indicateurs :

Nombre de femmes et d'hommes en temps partiel choisi.

Pourcentage de l'effectif à temps partiel par sexe.

Nombre de refus de temps partiel choisi.

ARTICLE 5 : RAPPEL DES PRINCIPES FONDAMENTAUX⁶

5.1 Principe de non-discrimination

Les parties signataires souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination non seulement en raison du sexe, mais aussi, de l'âge, de l'apparence physique, de l'appartenance ou la non appartenance réelle ou supposée à une ethnie, à une nation, à une race, des convictions religieuses, de l'état de santé, de l'identité sexuelle, de l'orientation sexuelle, de la grossesse, de la situation de famille, du handicap, du patronyme, des activités syndicales ou mutualistes, des caractéristiques génétiques, des mœurs, des opinions politiques, de l'origine, du lieu de résidence.

5.2 Prévention et sanction du harcèlement sexuel et/ou moral

bioMérieux doit avoir une attitude de prévention, d'information et de vigilance et de sanction à l'égard du harcèlement moral et/ou sexuel.

⁶ Pour les définitions et les peines encourues, se reporter au Règlement Intérieur, « TITRE III – DISPOSITIONS RELATIVES AUX HARCELEMENT ET AUX DISCRIMINATIONS »

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, le management est appelé à être particulièrement attentif à cette problématique.

Il doit, avec le support de la Direction des Ressources Humaines, lorsque de tels agissements sont invoqués et portés à sa connaissance, 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.

5.3 Sensibilisation à ces principes dans l'entreprise

L'entreprise doit promouvoir ces principes afin de sensibiliser ses collaborateurs et ses collaboratrices et susciter le cas échéant une évolution des mentalités.

Cette sensibilisation suppose notamment une communication adéquate auprès des salariés et plus particulièrement auprès de ceux qui occupent des fonctions d'encadrement.

ARTICLE 6 : LA COMMISSION DE SUIVI EGALITE PROFESSIONNELLE

La commission « égalité professionnelle » se compose de :

- 6 membres, hommes et femmes, choisis parmi les salariés de l'entreprise par les Organisations Syndicales signataires, et proportionnellement à leur représentativité. Ce groupe est diversifié au mieux entre les établissements de l'entreprise et les catégories socioprofessionnelles ;
- 2 membres de la DRH.

La commission a pour mission de réfléchir, participer à la bonne application de l'accord : identifier et analyser les situations qui pourraient être en décalage avec les dispositions du présent accord ; elle émet des recommandations.

Le CCE invitera deux membres de la commission à présenter ses conclusions à l'occasion de la consultation du bilan social et du rapport égalité professionnelle.

Les membres de la commission auront, à titre individuel, la possibilité de porter à la connaissance de la direction les cas particuliers de disparités dont ils pourraient avoir connaissance.

Se M

PB 17
ah

La commission se réunit deux fois par an au moins sur convocation de la DRH.

Elle est destinataire, en même temps que le CCE, du projet de rapport égalité professionnelle.

Elle disposera en outre des informations nécessaires à la bonne réalisation de sa mission.

ARTICLE 7 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Il est conclu pour une durée de trois ans

En application de l'article L2222-4 du code du travail, il cessera de produire effet à son expiration.

ARTICLE 8 : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

En application des articles L2231-6 et D2231-2 à D2231-5 du Code du travail, le présent avenant sera déposé, en deux exemplaires, dont un par voie électronique, auprès de la DIRECCTE de Rhône Alpes Auvergne.

Un exemplaire sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie signataire.

En application des articles L2231-5, R2262-2 et R2262-3 du Code du travail, il sera également notifié à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives et déposé sur Intranet pour sa communication avec le personnel et les représentants du personnel.

RC
M

peb 18
ah

Fait à Marcy l'Etoile, le 9 octobre 2017

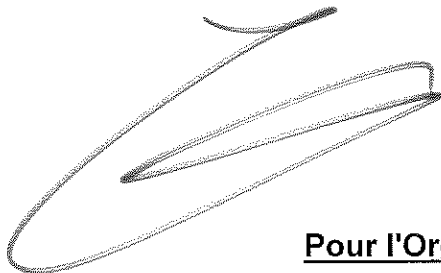
Pour la Direction de la société bioMérieux SA

M. Patrick LEPAGNEUL

Directeur des Ressources Humaines EMEA

Mme Stéphanie CARLES

Responsable Relations Sociales



Pour l'Organisation Syndicale CFDT

M. Christophe ARBARETTI

Délégué syndical central



Pour l'Organisation Syndicale CGT

M. Pierre-Yves BOIS

Délégué syndical central

