

## ACCORD RELATIF A LA FORMALISATION DE LA POLITIQUE TUTORAT AU SEIN DE SANOFI-CHIMIE

Entre :

La Direction de Sanofi-Chimie représentée par Thierry MASSON, dûment mandaté et habilité,

D'une part et

Les Organisations Syndicales suivantes représentatives au niveau de sanofi-chimie

- CFDT représentée par Messieurs Max DODARD et Jérôme WALTER dûment mandatés et habilités
- CFE-CGC représentée par Messieurs Frédéric DEBUREAU et André NEGRO dûment mandatés et habilités
- CGT représentée par Messieurs Jean-Louis PEYREN et Michel REZIG dûment mandatés et habilités
- Cgt-FO représentée par Messieurs Stéphan DELCLOY et Philippe GHIZZARDI dûment mandatés et habilités

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

Jn  
1  
MD  
J-CP

## Préambule

Sensibilisées par 4 éléments majeurs que sont :

- L'implantation dans l'ensemble du groupe sanofi d'une politique dynamique de développement de la formation de jeunes en alternance au sein de chacun de ses sites
- Le besoin de favoriser l'accueil des salariés au poste de travail dans le cadre d'une mobilité inter sites pour les salariés de sanofi-chimie
- Le besoin de favoriser l'accueil des salariés au poste de travail dans le cadre d'une mobilité intra site pour les salariés de sanofi-chimie lors d'un changement de service, d'atelier, de métier, ...
- La nécessité de privilégier la transmission des savoirs par les salariés volontaires les plus expérimentés,

La Direction et les Organisations Syndicales sont convenues de formaliser par le présent accord un projet cadre définissant clairement la volonté ainsi que les moyens mis en œuvre par sanofi-chimie

- de permettre à chaque site de maintenir et développer ses pratiques actuelles en terme de tutorat
- de mettre en place des moyens de formation, de développement individuel, de valorisation et de reconnaissance pour les tuteurs dans le cadre d'un plan d'action spécifique défini
- de reconnaître spécifiquement l'importance de la transmission des savoirs et du rôle des tuteurs
- de valoriser l'expérience des seniors
- de mettre en place et pérenniser entre les sites de sanofi-chimie l'existence d'un réseau d'échange d'expériences entre les tuteurs

## Article 1 - Les Objectifs du Tutorat

La fonction tutorale est le fruit d'une démarche volontaire du salarié, elle a pour objectif de favoriser la transmission des savoir-faire des salariés de l'entreprise vers une ou plusieurs personnes pré-définies et d'organiser les activités afin de faciliter l'acquisition de ces savoir-faire professionnels.

Elle a également pour objet :

- d'accueillir et d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel de celui-ci
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre d'un apprentissage, d'un contrat ou d'une période de professionnalisation
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitude professionnelle par le salarié concerné, au travers notamment d'actions de formation en situation professionnelle
- de maintenir et de transmettre les savoir-faire des salariés de l'entreprise

### Le rôle spécifique des salariés expérimentés :

Soucieuse de privilégier la transmission des savoirs par les salariés les plus expérimentés, sanofi-chimie accordera une attention toute particulière aux salariés seniors désireux de transmettre leur expérience.

MD  
2  
J-CP

## Article 2 - La Terminologie et les Acteurs

### Le tuteur « alternance & stagiaires » :

Est considéré comme tuteur « alternance & stagiaires », tout professionnel de l'entreprise identifié dans le contrat d'alternance ou la convention de stage, qui encadre, accompagne et/ou supervise le tuteur pendant la durée de son apprentissage.

### Le tuteur du « nouvel arrivant » :

Qu'il s'agisse de salariés CDI, CDD, intérimaires, mutés (en interne ou externe) ou de retour d'une absence de longue durée, est considéré comme tuteur du « nouvel arrivant », tout professionnel de l'entreprise identifié qui assure et/ou coordonne la formation au poste de travail sur une période « d'accueil » allant jusqu'à la validation de l'habilitation complète ou partielle sur le poste.

### Le tuteur « compagnon » :

Est considéré comme «compagnon» tout salarié identifié qui assure et/ou supervise la formation au poste de travail sur un nouvel outil ou un nouveau process jusqu'à la validation de l'habilitation complète ou partielle sur le poste.

### Le « tutorat inversé » :

La transmission des savoirs peut être effectuée par des salariés plus jeunes, notamment en ce qui concerne les technologies de l'information et de la communication.

## Article 3 - Les conditions de transmission du savoir-faire

Choisir d'être tuteur nécessite une réflexion sur son activité, ses pratiques et les besoins de l'entreprise. Le tuteur doit donc être volontaire et son choix doit être validé par les managers, notamment lors des entretiens annuels. Les salariés susceptibles d'être identifiés comme tuteurs doivent se voir proposer un développement de leurs compétences dans ce sens.

L'évaluation et le choix des tuteurs est réalisé lors d'un « entretien de validation » avec une personne des Ressources Humaines et un opérationnel garant de la partie technique.

La fonction tutorale met en avant des personnes qui présentent des compétences techniques et humaines. Un point d'étape devra être fait selon un rythme régulier entre ces mêmes acteurs.

Le tuteur doit avoir une expérience minimum reconnue et une bonne maîtrise du process à transmettre : le tuteur est l'acteur d'un apprentissage réussi. Ce rôle doit être pris en compte dans la définition de leur poste repère : une fiche de contributions « additionnelles » sera intégrée au sein du répertoire GPEC.

Il convient par ailleurs de favoriser la reconnaissance des compétences pédagogiques et techniques des seniors, en les sensibilisant au dispositif de transmission de celles-ci par le biais du présent accord.

TN WC  
3  
J-CP MD

#### **Article 4 - La Formation des Tuteurs**

Formation initiale pédagogique : dans le cadre de l'exercice du tutorat, le salarié bénéficiera d'une formation spécifique incluant des objectifs pédagogiques communs aux sites de la chimie et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction. Celle-ci s'inscrira dans le plan de formations du site.

Formation technique : elle sera adaptée sur chaque site, avec l'identification des compétences à transmettre par métier. Cette formation, prise en charge dans le cadre du plan de formations, sera assurée en interne ou par un organisme extérieur agréé.

#### **Article 5 - Les Moyens mis en œuvre pour réussir le tutorat**

Les tuteurs devront disposer du temps nécessaire pour assurer pleinement leur fonction tutorale dans le cadre de leur métier. En cas de besoin, leur charge de travail pourra être aménagée.

Une réunion entre le nouveau tuteur, son responsable hiérarchique et un représentant de la RH sera organisée : elle aura pour but de définir les conditions d'exercice de la fonction tutorale par rapport à l'exercice des missions habituelles.

Ainsi, chaque site devra penser en termes d'organisation, à une anticipation des recrutements par rapport à la charge d'activité réelle du service qui intègre le temps de formation des nouveaux arrivants. Les responsables RH des sites coordonneront ce point avec les responsables hiérarchiques des services ou ateliers concernés.

Tout sera mis en œuvre sur chacun des sites pour que tuteur et tuteuré puissent avoir le même rythme de travail.

#### **Article 6 - La valorisation et la reconnaissance des Tuteurs**

Les parties prenantes au présent accord entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat.

Le rôle de tuteur est pris en compte dans les missions et les objectifs de son emploi

L'accompagnement de la pratique tutorale sera pris en compte lors des entretiens de développement professionnel des tuteurs (mise à disposition des outils, organisation pratique, plan de développement personnel).

Le tutorat doit être également valorisé et reconnu grâce à la formation professionnelle : ces compétences nouvelles pourront notamment être valorisées dans le cadre d'une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience.

L'accomplissement de la mission de tutorat sera pris en compte lors de l'entretien annuel et dans l'évolution professionnelle du tuteur.

Sanofi chimie s'engage à reconnaître et à promouvoir le tutorat en développant notamment des actions de communication et des moments d'échanges.

## Article 7 - Suivi de l'accord

Le suivi de cet accord s'effectuera dans le cadre de la commission « formation et perfectionnement professionnel » du CCE de sanofi-chimie ainsi qu'au sein des commissions formation des sites concernés.

## Article 8 - Entrée en vigueur et dépôt

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

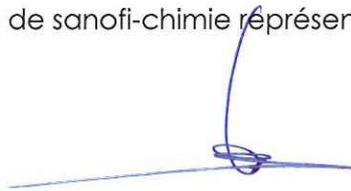
Il entrera en vigueur dès sa signature.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales qui ont fait la preuve de leur représentativité dans son champ d'application, puis déposé auprès de la DIRECCTE, ainsi qu'au Secrétariat – Greffe du Conseil de Prud'hommes, conformément aux dispositions des articles L.2231-5 et suivants, et D.2231-2 du Code du Travail.

TR  
5  
J-LP  
WCE  
MD

Fait à Antony, le 27 Janvier 2012,

Pour la Direction de sanofi-chimie représentée par Thierry MASSON



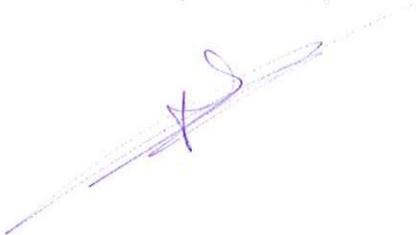
Pour les Organisations Syndicales :

- CFDT représentée par Messieurs Max DODARD et Jérôme WALTER



- CFE-CGC représentée par Messieurs Frédéric DEBUREAU et André NEGRO

- CGT représentée par Messieurs Jean-Louis PEYREN et Michel REZIG



- Cgt-FO représentée par Messieurs Stephan DECLOY et Philippe GHIZZARDI