

**ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES 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 de salariés reconnues représentatives au sein de SANOFI CHIMIE :

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

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Tn 1 wc
KAD

Préambule

Le présent accord marque la volonté commune des parties de poursuivre et de développer la politique engagée au sein du groupe Sanofi en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tout au long de la vie professionnelle.

Les parties réaffirment que cette égalité professionnelle est un droit et que la mixité est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Elles conviennent de la nécessité d'engager une politique globale sur ce sujet en décloisonnant les entités pour permettre ainsi la mise en œuvre d'une démarche homogène et transversale aux activités par des mesures concrètes, en fixant des objectifs annuels de progression dont l'efficacité sera mesurée à partir d'indicateurs issus du rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes de sanofi chimie.

Cette politique portera notamment sur :

- L'embauche
- La formation
- L'évolution professionnelle (promotion, qualification, classification)
- Les conditions de travail
- Les salaires et les autres éléments de rémunération
- L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle
- L'organisation du temps de travail
- La communication interne et externe pour la sensibilisation à l'égalité des hommes et des femmes
- La correction des écarts constatés, y compris l'historique

Les parties veulent une évolution permanente de la situation. Elles reconnaissent que cette démarche s'inscrit nécessairement dans la durée pour permettre une évolution durable des situations. Elle nécessite par conséquent l'engagement et l'implication permanents de tous les acteurs concernés. Cette démarche relève de la responsabilité sociale de l'entreprise.

Les parties conviennent qu'il est nécessaire de faire connaître à tous les salariés de Sanofi-chimie les actions entreprises pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Par conséquent, la direction s'engage à communiquer sur toutes ces actions, par tout moyen adéquat (intranet Groupe, activités, journaux internes, par exemple)

TA

2

WC

MD

Cet accord est conclu notamment dans le cadre de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les Hommes et les Femmes, de la loi 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, du décret du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la circulaire du 28 octobre 2011 portant sur l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites et de l'accord de branche Pharmacie du 24 mars 2011.

Il est conclu en application de l'accord cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du Groupe Sanofi du 1^{er} décembre 2011.

Article 1 - Recrutement

Les critères de sélection lors de recrutements externes ou internes au sein de sanofi - chimie sont strictement fondés sur les compétences et/ou l'expérience professionnelle, la qualification des candidats et sont identiques pour les hommes et les femmes.

Ce principe est applicable tant pour les recrutements de salariés en contrats à durée indéterminée ou déterminée, que pour l'accueil des apprentis et des stagiaires.

1.1 - Communication et offres d'emploi

Quel que soit le support (presse, web, intranet par exemple), une attention particulière est portée à la terminologie utilisée dans la communication externe et interne en matière d'emploi et de recrutement, afin de permettre la candidature des femmes et des hommes, sans distinction.

1.2 - Mixité dans le recrutement

La Direction garantit un processus de recrutement interne et externe, et un salaire d'embauche sur un même poste, identiques pour les femmes et les hommes ; elle recherche la parité dans toutes les fonctions, tant pour les CDI que pour les CDD.

La situation familiale du candidat ne peut faire l'objet de questions, a fortiori être prise en compte, lors du recrutement interne ou externe.

La Direction poursuit les actions menées en interne et en externe pour démontrer que tous les métiers sont accessibles et susceptibles d'être exercés aussi bien par des femmes que par des hommes. Elle engage les actions de communication et de sensibilisation adéquates auprès des différents acteurs : Conseil d'Administration, membres de la Direction, management, partenaires sociaux, RH, établissements scolaires, écoles, organismes de formation.

Elle applique l'égalité de traitement et la parité dans l'accueil de stagiaires et d'apprentis.

Elle rééquilibre la proportion de femmes et d'hommes dans les métiers structurellement déséquilibrés. Elle met en œuvre les adaptations nécessaires au niveau des établissements sanofi-chimie pour permettre l'accès de tous les postes aux femmes comme aux hommes. Ceci passe par l'identification des secteurs concernés, le chiffrage de l'écart entre le nombre d'hommes et de femmes de chacun de ces secteurs et la mise en œuvre et le suivi d'objectifs annuels de réduction des écarts compatibles avec les perspectives d'embauche du secteur.

1.3 - Equilibre des salaires et rémunérations d'embauche

La Direction garantit un niveau de classification, de salaire et de rémunération d'embauche équivalent entre les femmes et les hommes à poste, diplômes et / ou expérience équivalents. De même, elle s'engage à ce que le salaire et la rémunération d'embauche d'un salarié recruté à temps partiel soit proportionnellement équivalent à celui d'un salarié recruté à temps plein, à poste, diplômes et /ou expérience équivalents.

Article 2 – La formation

La formation, et notamment la formation au management, représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences. En ce sens, elle constitue un investissement indispensable pour la société et pour ses salariés et un droit ouvert équitablement à tous, femmes et hommes.

2.1 - Accès identique à la formation professionnelle

L'accès à la formation doit être le même pour les femmes et pour les hommes, et ce, quelque soit le type de formation (adaptation, évolution du métier, maintien dans l'emploi et développement des compétences).

La Direction veille donc à ce que les moyens de formation apportés à tous les salariés de sanofi-chimie soient équilibrés dans leur répartition : catégorie socioprofessionnelle, temps partiel et temps plein, femmes et hommes.

2.2 - Retour de congé ou d'absence de longue durée : entretien de formation

Toute absence de longue durée fait l'objet d'un entretien avec la hiérarchie.

Une attention particulière est portée aux périodes suivant une absence liée à un congé ou à une absence de 10 mois et plus. Ainsi, un entretien individuel de formation est proposé par les Ressources Humaines à tout collaborateur dans le mois suivant son retour au travail. Cet entretien doit permettre une reprise d'activité professionnelle dans les meilleures conditions possibles. Les actions de formation décidées lors de cet entretien font l'objet d'un traitement prioritaire. Ces dispositions s'appliquent notamment au congé parental.

2.3 - Formation diplômante

Les salariés qui, avec l'accord de la Direction, suivent une formation diplômante et / ou qualifiante en dehors de leurs heures de travail, peuvent percevoir sur présentation de justificatifs de frais de garde une allocation pour faciliter la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 12 ans.

Cette allocation sera versée pendant la durée de la formation et au maximum pendant une période de 27 mois consécutifs ou non. Elle est d'un montant de 160 euros maximum par mois et par enfant.

La prise en charge de ces frais supplémentaires est assurée par l'entreprise sans condition d'âge pour les enfants reconnus handicapés, sur présentation d'un justificatif.

2.4 - Frais de garde d'enfant

Pour les salariés pour lesquels les actions de formation conduisent à des contraintes particulières dans leur organisation personnelle, les frais de garde des enfants dont l'âge est inférieur ou égal à 12 ans sont pris en charge par l'entreprise sur présentation d'un justificatif. Cette prise en charge intervient lorsque que la durée des absences liées à des actions de formation en résidentiel, en dehors du lieu habituel de travail, dépasse 15 jours ouvrables sur une année civile.

La prise en charge de ces frais supplémentaires est assurée par l'entreprise sans condition d'âge pour les enfants reconnus handicapés, sur présentation d'un justificatif.

Indicateurs relatifs à la formation :

1^{er} indicateur

- nombre d'heures dispensées H / F (% par rapport à leur effectif respectif) – Indicateur 412
- correction de l'écart (si constaté) sur chacune des années de 2012 à 2014

Objectif : l'écart entre le pourcentage d'heures de formation hommes et femmes comparé au pourcentage d'hommes et de femmes (par rapport à l'effectif) ne doit pas être supérieur à 5 points.

2^{ème} indicateur

- nombre d'heures dispensées H / F par catégorie (adaptation et évolution, développement) - Indicateur 412
- correction de l'écart (si constaté) sur chacune des années de 2012 à 2014

Objectif : l'écart entre le pourcentage d'heures de formation hommes et femmes consacré à l'adaptation et évolution, et le pourcentage d'heures de formation hommes et femmes consacré au développement ne doit pas être supérieur à 5 points.

5
Tn
wc
MD

Article 3 - L'évolution professionnelle

La Direction réaffirme son engagement à veiller à l'égalité des femmes et des hommes en ce qui concerne l'évolution professionnelle. Cette évolution s'entend en termes d'égalité des chances, de classification, de qualification, de promotion et de rémunération.

L'accès des femmes à des postes présumés plutôt masculins, et des hommes à des postes présumés plutôt féminins, est encouragé pour permettre l'égalité des conditions d'évolution professionnelle des deux groupes.

Les femmes et les hommes doivent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés. L'accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes.

La parité et l'égalité doivent être favorisées à tous les stades du parcours professionnel et ce quelle que soit la catégorie de personnel.

3.1 - Parcours professionnel

La Direction promeut une même proportion de femmes et d'hommes, à classification, qualification et expérience équivalentes, au sein de la population globale de référence femmes / hommes éligible à la promotion.

3.2 - Accès aux équipes dirigeantes

La Direction garantit l'équité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux équipes dirigeantes et s'engage à lutter contre l'effet « plafond de verre ».

La Direction garantit que les critères de détection des potentiels internes effectués lors de l'établissement des plans de succession sont uniquement fondés sur les compétences, l'expérience, la performance et les qualités professionnelles.

Pour renforcer la représentation des femmes dans les équipes dirigeantes des activités du groupe, elle s'engage à promouvoir notamment toute action de communication destinée à favoriser l'accès de celles-ci à des postes de Direction.

Indicateurs relatifs à l'évolution professionnelle :

1^{er} indicateur

- suivi évolution H / F ancienneté dans coefficient – Indicateur 212 bis
- correction de l'écart (si constaté) sur chacune des années de 2012 à 2014

Objectif : l'écart entre l'ancienneté moyenne hommes et femmes pour chaque coefficient ne doit pas être supérieur à 2 ans (1).

(1) objectif mesurable si effectif > à 25

Ta 6
ωc
MD

2^{ème} indicateur

- nombre de promotions H/F par coefficient (hors automatismes) – Indicateur 223
- correction des écarts (si constatés) l'année suivante

Objectif : l'écart entre pourcentage de promotions des hommes et des femmes ne doit pas être supérieur à 2 points

3^{ème} indicateur

- nombre d'actions pour faciliter l'accès des femmes aux équipes dirigeantes
- augmentation du nombre d'actions sur 3 ans.

Objectif : inscrire un nombre équivalent de femmes et d'hommes aux programmes de formations Groupe (par rapport à leur effectif respectif) Coefficients : 510, 550, 660, 770.

Article 4 - Conditions de travail

La Direction prend toutes les dispositions nécessaires pour permettre l'accès à tous les postes tant aux femmes qu'aux hommes.

4.1 - Adaptation du poste de travail

Dans le cas où le poste considéré implique une adaptation pour être occupé par une femme ou par un homme (exemple : manutention avec port de charge) la Direction met à disposition les solutions et / ou équipements adaptés pour permettre d'effectuer toutes les tâches, et ce, dans le respect des textes réglementaires.

4.2 - Organisation de réunions

La Direction veille à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions.

Elle prend des mesures pour que la tenue de réunions ait lieu dans la plage horaire 9h - 18h, pour les personnes à la journée.

Article 5 - Salaire et rémunération des effectifs

La Direction rappelle que le respect du principe « à travail à valeur égale salaire égal » entre les femmes et les hommes à l'embauche et à niveau de responsabilité équivalent, est appliqué tout au long de la vie professionnelle. Elle entend également garantir que des écarts ne se créent pas dans le temps entre les femmes et les hommes.

Tn 7
FD WC
MD

5.1 - Equité dans les augmentations salariales individuelles

Pour ce faire, la Direction compare les effectifs femmes et hommes ayant reçu une augmentation individuelle par rapport à leur population de référence, au regard

- du poids respectif des femmes et des hommes dans la population totale
- du budget dévolu aux augmentations individuelles.

Si des écarts significatifs non justifiés sont constatés, il est procédé à des mesures correctives. Ces mesures s'inscrivent dans le cadre d'un budget spécifique, qui vient en plus de celui des augmentations individuelles et collectives. Ce budget spécifique est consacré à réduire les écarts constatés et est au moins égal à 5 % de l'enveloppe globale dévolue aux augmentations.

Les mesures correctives interviennent au plus tard six mois après le constat d'écarts significatifs.

Ce constat peut être validé à la demande expresse écrite du salarié par l'analyse des augmentations individuelles moyennes d'une population de référence constituée par les salariés qui exercent le même type de fonction, au même niveau de classification et qui se situent dans la même tranche d'ancienneté que le salarié demandeur.

5.2 - Temps de travail

L'organisation individuelle du temps de travail, dont le temps partiel, ne doit pas intervenir négativement dans l'évaluation annuelle des salariés, ni dans l'attribution d'une augmentation individuelle.

5.3 - Congé maternité ou d'adoption

Afin d'éviter la création d'écarts de rémunération lors d'un congé de maternité ou d'adoption, la rémunération du collaborateur absent lors de la revue annuelle des salaires, est majorée des augmentations collectives, si éligible, et, *a minima*, de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son absence, par les salariés relevant de la même population au sens de l'application de la politique salariale.

Indicateur relatif à la rémunération :

- salaire moyen/médian par coefficient – Indicateur 211
- correction de l'écart (si constaté) sur chacune des années de 2012 à 2014

Objectif : l'écart de salaire moyen entre hommes et femmes ne doit pas être supérieur à 5 % pour un même coefficient (2).

(2) objectif mesurable si effectif > à 25.

Article 6 - Equilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes implique également la mise en place de mesures qui permettent aux femmes et aux hommes de mieux concilier activité professionnelle et la vie personnelle.

6.1 - Retour de congé maternité ou d'adoption ou parental

A son retour de congé maternité ou d'adoption ou parental, le salarié se verra proposer un entretien avec sa hiérarchie et / ou les RH, afin de déterminer son projet professionnel et les conditions de retour à son poste de travail ou à défaut à un poste équivalent.

Dans le cas où le retour sur le poste initial n'est pas possible, le salarié sera prévenu de cette situation 1 mois avant son retour de congé maternité ou d'adoption et 2 mois en cas de retour de congé parental.

L'entretien s'oriente selon les thèmes suivants : les conditions de la reprise (dont temps de travail, vérification du positionnement salarial pour éviter des écarts), les souhaits en terme d'évolution professionnelle et de formation (cf. article 2.2 du présent accord)

6.2 - Congé paternité

La Direction encourage la prise du congé paternité.

Indicateur relatif à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

- nombre d'entretiens retour congé maternité, adoption ou parental
- augmentation du nombre d'entretiens (objectif 2014 = 100 % réalisés)

Article 7 - Indicateurs, déclinaison et suivi de l'accord, et moyens mis en œuvre.

La Direction met un accent particulier sur 4 domaines parmi ceux faisant l'objet du présent accord :

- la formation
- la rémunération
- l'évolution professionnelle
- l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

Des indicateurs spécifiques sont listés en annexe.

Des analyses de situation sont conduites au niveau des sites, en concertation avec les commissions égalité Hommes-Femmes et sont présentées aux instances représentatives du personnel.

Ces analyses seront conduites sur la base d'indicateurs communs au Groupe (cf. annexe 1 indicateurs du rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes).

La commission égalité professionnelle du Comité Central d'Entreprise de sanofi-chimie suit la mise en application du présent accord. Elle examine chaque année au 2^{ème} trimestre la consolidation des rapports sur l'égalité professionnelle présentés au sein des sites et constate l'atteinte ou non des objectifs ou engagements. Tout cas de non atteinte d'objectif ou d'engagement devra faire l'objet d'une description détaillée argumentée et de propositions (délais, moyens) pour y remédier.

Article 8 - Durée de l'accord – Révision - Dépôt

8.1 - Durée de l'accord

Le présent accord prend effet le 1^{er} janvier 2012.

Il annule et remplace l'accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes au sein de sanofi-chimie du 26 février 2009.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois années pleines, s'applique donc aux exercices 2012, 2013, 2014, et cesse de produire tout effet au 31 décembre 2014, sans aucune formalité.

Les parties se rencontreront dans les six mois précédant cette échéance afin d'étudier l'opportunité et les conditions de renouvellement des dispositions stipulées par le présent accord.

8.2 - Révision

Il pourra être révisé à la demande de l'une des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail, sous réserve d'un préavis de trois mois.

La demande de révision devra être notifiée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

8.3 - Formalités de dépôt

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.

Tn

10

→

cec

MW

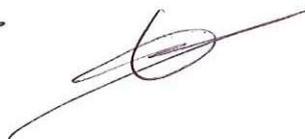
Fait à Antony, le 27 janvier 2012

Pour la Direction de sanofi-chimie, représentée par Thierry MASSON



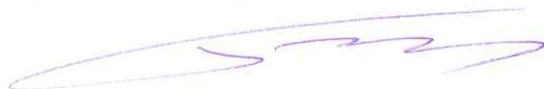
Pour les Organisations Syndicales :

- CFDT, représentée par Max DODARD et Jérôme WALTER



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

Frédéric Debureau



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

- cgt-FO, représentée par Philippe GHIZZARDI et Stephan DELCLOY

ANNEXE 1

Rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation Hommes/Femmes de sanofi chimie

I – EMPLOI

11 – Conditions générales d'emploi – données chiffrées par sexe

111	Répartition de l'effectif total
111b	Effectif impatriés
111c	Effectif total + impatriés
112	Répartition de l'effectif total par type de contrat
112bis	Répartition de l'effectif total par groupe niveau
113	Age moyen de l'effectif CDI
114	Répartition de l'effectif par tranche d'âge et par CSP
114 bis	Ancienneté moyenne de l'effectif CDI

12 – Durée et organisation du travail – données chiffrées par sexe

121	Répartition de l'effectif à temps partiel en pourcentage du temps de travail
122	Travail posté des CDI et CDD
123	Travail atypique des CDI et CDD

13 – Absences de longue durée – données chiffrées par sexe

131	Répartition de l'effectif par type d'absences (>= 3 mois) par CSP
132	Nombre de passages à temps partiel ou retours à temps complet par CSP
133	Suivi des congés de paternité

14- Embauches et départs – données chiffrées par sexe

141	Répartition des embauches par motif par CSP
142	Répartition des départs par motif par CSP
142 bis	Détail des départs suite à un accord collectif par CSP

II – REMUNERATION

21 – Rémunération – données chiffrées par sexe

211	Rémunération selon la classification
212	Nombre de femmes dans les plus hautes rémunérations
212 bis	Ancienneté moyenne dans le coefficient
215	Effectif CDI éligible à la RVI

22 – Augmentations individuelles, promotions – données chiffrées par sexe

220	Augmentations au cours de l'année des salariés en CDI
221	Mesures pour les salariés en congé maternité ou adoption lors des révisions salariales
222	Changement de niveau de RVI des CDI au cours de l'année
223	Promotion des CDI dans l'année
224	Nombre de changements de CSP des CDI dans l'année (catégories de destination)
225	Durée moyenne entre deux promotions pour les salariés promus dans l'année par CSP
226	Nombre de salariés promus dans l'année à temps partiel par CSP
227	Age moyen des salariés promus dans l'année par CSP
228	Ancienneté moyenne (ancienneté Groupe) des salariés promus dans l'année par CSP

Tn 12 WC
FD
MO

III – CONDITIONS DE TRAVAIL

31 – Conditions physiques de travail :- Données chiffrées par sexe

- 311 Effectif travaillant à des tâches répétitives
- 312 Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 db
à leur poste de travail
- 313 Nombre de personnes exposées à la chaleur

IV– FORMATION

41 - Formation - données chiffrées par sexe

- 412 Participation à la formation continue par catégorie et par type d'action
imputable et non imputable
- 412 bis dont formation imputable
- 413 Répartition de l'effectif par type de CDD de formation

V – AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

51 – Œuvres sociales

- 511 Participation de l'entreprise et du Comité d'Entreprise aux modes d'accueil de la
petite enfance et types d'action
- 512 Dépenses éligibles au Crédit Impôt Famille

Tn

13

ωc⁻
MAD