

Accord d'entreprise

SANOFI CHIMIE

sanofi~synthelabo

L'essentiel c'est la santé.

SOMMAIRE

Chapitre I - CLAUSES ADMINISTRATIVES	1
<i>I.1. CHAMP D'APPLICATION</i>	1
<i>I.2. CONVENTION DE RATTACHEMENT</i>	1
<i>I.3. DUREE DE L'ACCORD, DENONCIATION, REVISION</i>	1
<i>I.4. MODIFICATIONS LEGISLATIVES, REGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNELLES</i>	1
<i>I.5. MODIFICATIONS INHERENTES A L'ENTREPRISE</i>	1
<i>I.6. COMMISSION D'INTERPRETATION</i>	1
<i>I.7. DEPOT DU PRESENT ACCORD</i>	2
Chapitre II - DROIT SYNDICAL	3
<i>II.1. REUNIONS D'INFORMATION DU PERSONNEL</i>	3
<i>II.2. CONGES DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE</i>	4
<i>II.3. FONCTIONNEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES AU NIVEAU CENTRAL SANOFI -CHIMIE</i>	4
<i>II.4. REUNIONS A L'INITIATIVE DE LA DIRECTION AU NIVEAU CENTRAL ENTREPRISE</i>	5
<i>II.5. SUIVI DES CREDITS DE TEMPS</i>	6
<i>II.6. COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU CCE</i>	6
<i>II.7. EVOLUTION DE CARRIERE</i>	6
Chapitre III - HYGIENE, SECURITE, CONDITIONS DE TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT	7
<i>III.1. ENGAGEMENT DE L'ENSEMBLE DES ACTEURS</i>	7
<i>III.2. OUTILS DE LA POLITIQUE HYGIENE, SECURITE, CONDITIONS DE TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT</i>	8
<i>III.3. DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION</i>	9
<i>III.4. COMMUNICATION / ECHANGE</i>	10
<i>III.5. RECLASSEMENT ET ACCUEIL DES PERSONNES PRESENTANT UNE INCAPACITE PARTIELLE OU UN HANDICAP</i>	10
Chapitre IV - EMPLOI / FORMATION / MOBILITE / HANDICAPES	11
<i>IV.1. FORMATION</i>	11
<i>IV.2. MOBILITE</i>	12
<i>IV.3. HANDICAPES</i>	16
Chapitre V - REMUNERATIONS	17
<i>V.1. ELEMENTS CONSTITUANT LA REMUNERATION</i>	17
<i>V.2. SALAIRE DE BASE</i>	17
<i>V.3. PRIME D'ANCIENNETE</i>	19
<i>V.4. PRIMES SPECIFIQUES LIEES AU TRAVAIL POSTE</i>	19
<i>V.5. PRIME DE TRANSPORT</i>	24
<i>V.6. 13EME MOIS</i>	24
<i>V.7. REMUNERATION DES CADRES</i>	25
<i>V.8. MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL</i>	25
<i>V.9. ALLOCATION DE DEPART A LA RETRAITE</i>	27
Chapitre VI - CLASSIFICATIONS	28
<i>PREAMBULE</i>	28
<i>VI.1. MOBILITE PROFESSIONNELLE INTERNE</i>	28
<i>VI.2. FILIERES</i>	29
<i>VI.3. EXEMPLES D'INTITULES DE FONCTION</i>	36
<i>VI.4. COEFFICIENTS D'EMBAUCHE ET AUTOMATISMES</i>	40
Chapitre VII - CONGES PAYES	41
<i>VII.1. DISPOSITIONS LEGALES</i>	41
<i>VII.2. DATES DE CONGES PAYES</i>	41
<i>VII.3. PERIODE DE REFERENCE</i>	41
<i>VII.4. DECOMPTE DES DROITS</i>	41
<i>VII.5. DUREE DES CONGES PAYES</i>	41
<i>VII.6. CONGES SUPPLEMENTAIRES DES SALARIES POSTES</i>	42
<i>VII.7. CONGES SUPPLEMENTAIRES : MESURES D'AGE</i>	43
<i>VII.8. EFFET DE LA MALADIE</i>	43
Chapitre VIII - CONGES EXCEPTIONNELS	44
<i>VIII.1. CONGES SPECIAUX POUR EVENEMENTS FAMILIAUX</i>	44
<i>VIII.2. CONGES SPECIAUX POUR PREPARATION D'EXAMEN</i>	45

Chapitre IX - COMPTE EPARGNE TEMPS	46
<i>IX.1. ALIMENTATION DU CET</i>	<i>46</i>
<i>IX.2. UTILISATION DU CET</i>	<i>47</i>
<i>IX.3. VALORISATION DE L'INDEMNITE DU CONGE</i>	<i>48</i>
<i>IX.4. RETOUR DU SALARIE A L'ISSUE DE SON CONGE</i>	<i>49</i>
<i>IX.5. CLOTURE DU CET PAR ANTICIPATION</i>	<i>49</i>
<i>IX.6. REMPLACEMENT DU SALARIE PENDANT SON CONGE</i>	<i>50</i>
Chapitre X - FINANCEMENT DES COMITES D'ETABLISSEMENT	51
ANNEXE	52
RATIFICATION	53

Chapitre I

-

CLAUSES ADMINISTRATIVES

I.1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord qui s'applique à l'ensemble du personnel de la société SANOFI CHIMIE en France, annule et remplace, pour ce qui concerne les sujets qu'il traite, l'ensemble des dispositions conventionnelles et les usages en vigueur au niveau de la société SANOFI CHIMIE, à la date du 4 octobre 2002

I.2. CONVENTION DE RATTACHEMENT

Il est rappelé que la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques (C.C.N.I.C.) est appliquée à l'ensemble du personnel.

I.3. DURÉE DE L'ACCORD, DÉNONCIATION, RÉVISION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L 132-8 du Code du Travail.

Des négociations en vue de sa révision pourront être entamées dans les 3 mois de la demande écrite de l'une des parties signataires, notifiée par courrier recommandé A.R. adressée à l'ensemble des autres parties signataires.

I.4. MODIFICATIONS LÉGISLATIVES, RÉGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNELLES

Les dispositions arrêtées par le présent accord sont à valoir sur toutes celles qui pourraient résulter de modifications législatives, réglementaires ou de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques (C.C.N.I.C.).

I.5. MODIFICATIONS INHÉRENTES A L'ENTREPRISE

Si les conditions générales qui existaient au moment de la conclusion de l'accord venaient à se modifier de façon significative, les parties signataires s'engagent à se rencontrer à l'initiative de la partie la plus diligente, et au plus tard 1 mois après la date de la demande formulée par écrit.

Ces rencontres seront traitées dans le cadre des réunions centralisées prévues par l'article 4 du chapitre II « DROIT SYNDICAL » du présent accord.

I.6. COMMISSION D'INTERPRÉTATION

En cas de divergences d'interprétation du présent accord qui n'auraient pu être réglées au sein des établissements et ce, dans le cadre normal du fonctionnement des institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'établissement, délégués syndicaux), il est créé une commission paritaire de conciliation et d'interprétation.

Cette commission sera composée au maximum d'une part, de 3 représentants de la direction et d'autre part, de 2 représentants de chaque organisation syndicale signataire. Les organisations syndicales représentatives au plan national et non-signataires participeront à titre consultatif aux réunions de cette commission, à raison de 2 personnes par organisation syndicale.

Cette commission devra se réunir dans un délai maximum d'un mois suivant la demande d'une des parties signataires. Cette demande devra être notifiée par courrier recommandé avec accusé de réception aux autres parties signataires.

Toute délibération de la commission fera l'objet d'un procès-verbal. Dans le cas où des décisions seraient prises à l'unanimité des parties signataires, elles prendront la forme d'un avenant au présent accord. Cet avenant fera l'objet d'une information à l'ensemble du personnel des établissements concernés. Il sera soumis aux mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

I.7. DÉPOT DU PRÉSENT ACCORD

Le texte de l'accord est déposé, conformément à la législation en vigueur, auprès :

- de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Val de Marne
Immeuble Le Pascal, Avenue du Général de Gaulle 94007 Créteil cedex
- et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes
9 rue Thomas Edison, 94010 Créteil cedex

Chapitre II

-

DROIT SYNDICAL

Le présent chapitre a pour objet de préciser au niveau de la société SANOFI CHIMIE les dispositions en matière de Droit Syndical, en tenant compte des règles définies dans l'accord de DROIT SYNDICAL SANOFI-SYNTHELABO du 9 juillet 1999. et dans le protocole d'accord sur le DROIT SYNDICAL SANOFI CHIMIE du 16 mai 2001. Ces règles pourront en outre être complétées par des accords d'établissement visant à les adapter aux conditions locales.

II.1. RÉUNIONS D'INFORMATION DU PERSONNEL

En application de l'article 2.3 du chapitre 2 de l'accord DROIT SYNDICAL SANOFI-SYNTHELABO du 9 juillet 1999, il est précisé que :

II.1.1.

Chaque section syndicale ou syndicat de site pourra, à l'intérieur de l'établissement, organiser des réunions d'information du personnel pendant le temps de travail. La durée maximale de chaque réunion est limitée à deux heures.

Pour l'organisation et l'animation de ces réunions, chaque organisation syndicale disposera d'un crédit global annuel défini en fonction du nombre de ses sections syndicales ou syndicats de site existants. Ce crédit sera de 10 heures par section syndicale ou syndicat de site. Cependant, il ne pourra être inférieur à 36 heures par organisation syndicale.

II.1.2.

Chaque membre du personnel disposera d'un crédit global annuel de 6 heures pendant le temps de travail, sans perte de rémunération, pour assister aux réunions d'information organisées par les sections syndicales ou syndicats de site.

Les modalités particulières concernant l'application de ce droit aux salariés postés pourront faire l'objet d'un accord au niveau de chaque établissement.

Les hiérarchies concernées prendront les mesures d'organisation nécessaires tenant compte des nécessités du service pour permettre aux salariés de participer à ces réunions d'information syndicale.

II.1.3.

Chaque réunion fera l'objet d'une information préalable auprès de la direction de l'établissement au plus tard une semaine avant ladite réunion. Les organisations syndicales se coordonneront avec la direction avant la réunion pour préciser les modalités permettant d'éviter un arrêt d'activité.

II.2. CONGÉS DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

SANOFI CHIMIE prendra à sa charge un nombre de jours pour chaque section syndicale ou syndicat de site déterminé comme suit :

- en fonction des résultats aux élections professionnelles, deux jours de formation par an par élu titulaire du comité d'établissement et deux jours de formation par an par délégué du personnel titulaire ;
- deux jours de formation par an pour chaque délégué syndical central ou local.

Ce potentiel de jours peut être utilisé par les sections syndicales ou syndicat de site pour la formation des personnes de leur choix. Elles peuvent cumuler ce crédit sur une durée de 2 ans. Un état d'utilisation sera fourni annuellement à la direction du personnel de l'établissement, en janvier de chaque année pour l'année écoulée.

Cette prise en charge concerne les salaires, les frais d'inscription et les frais annexes liés à toute formation selon les usages en vigueur sur les différents établissements.

Les autres congés pour formation économique, sociale et syndicale sont régis par les articles L451-1 et suivants du Code du Travail.

II.3. FONCTIONNEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES AU NIVEAU CENTRAL SANOFI CHIMIE

II.3.1. Délégué Syndical Central d'Entreprise

Chaque Délégué Syndical Central d'Entreprise disposera d'un crédit de 8 jours par an. Ce crédit en jours pourra être décompté en heures par le site d'appartenance, selon l'horaire du Délégué Syndical Central concerné.

II.3.2. Coordination et responsabilités syndicales externes

II.3.2.1. Crédit temps

En application du 2^{ème} paragraphe de l'article 5.2 du chapitre 5 de l'accord DROIT SYNDICAL SANOFI SYNTHELABO du 9 juillet 1999, chaque section syndicale ou syndicat de site bénéficiera d'un quota annuel de 8 jours. Toutefois, ce crédit ne pourra être inférieur à 18 jours par an par organisation syndicale. Il permettra, entre autres, aux organisations syndicales de :

- participer à des réunions syndicales tenues en dehors de l'entreprise,
- participer à des réunions statutaires de leurs organismes dirigeants,
- participer à des rencontres syndicales intersites Chimie,
- faciliter les rencontres avec les représentants des autres Sociétés européennes de la Chimie.

Les crédits utilisés par les sections syndicales ou syndicats de site seront comptabilisés mensuellement au niveau de chaque établissement. Un décompte en heures est possible en fonction de l'horaire du salarié concerné.

II.3.2.2. Déplacements

Chaque organisation syndicale bénéficiera de 4 voyages aller et retour en France métropolitaine par an pris en charge par la Société, dans les conditions en vigueur dans l'établissement d'appartenance.

II.3.3. Documentation

Chaque organisation syndicale disposera d'un budget annuel de documentation de 460€ à la charge de SANOFI -CHIMIE versés au Délégué Syndical Central. Les factures correspondantes devront être adressées au service comptabilité du site d'appartenance.

II.4. RÉUNIONS A L'INITIATIVE DE LA DIRECTION AU NIVEAU CENTRAL ENTREPRISE

II.4.1. Délégation syndicale

A l'occasion des réunions entre la Direction et les Organisations syndicales concernant l'entreprise, chaque organisation syndicale sera représentée par son délégué syndical central (ou son représentant dûment mandaté). La délégation pourra être complétée par trois salariés désignés par le délégué syndical central, appartenant au personnel de l'entreprise.

II.4.2. Organisation

II.4.2.1. Réunions

La durée de la réunion préparatoire sera égale à la durée prévisionnelle de la réunion plénière. La réunion préparatoire aura lieu immédiatement avant la réunion plénière, sauf exception. La composition de la délégation syndicale sera identique à celle de la réunion plénière.

II.4.2.2. Documents préparatoires

Les documents préparatoires à ces réunions seront communiqués aux délégués syndicaux centraux et aux délégués syndicaux d'établissement, au moins 3 jours ouvrables avant la date de la réunion.

II.4.2.3. Frais de déplacement

Les remboursements des frais de voyage se feront sur justificatifs selon les procédures et les barèmes en vigueur au sein de l'établissement d'appartenance.

II.4.2.4. Avances sur frais de déplacement

Les représentants du personnel et des organisations syndicales qui le demanderont, pourront bénéficier d'une avance selon les procédures comptables en vigueur sur leur site d'appartenance.

II.5. SUIVI DES CRÉDITS DE TEMPS

Les différents crédits de temps seront suivis à l'aide de bons de délégation transmis au service du personnel du site d'appartenance selon les usages en vigueur sur chaque site.

Les Délégués Centraux feront parvenir à la DRH SANOFI CHIMIE tous les 6 mois le cumul des heures utilisées dans le cadre des articles II.1.1 et II.3.2.1 du présent chapitre.

II.6. COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU CCE

La composition et le fonctionnement du Comité Central d'Entreprise SANOFI CHIMIE sont régis par un accord signé entre la direction et les organisations syndicales et par le règlement intérieur de l'instance.

II.7. ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Concernant l'évolution de carrière des salariés élus ou mandatés, les directions locales veilleront à l'application de l'article 1.4 du chapitre 1 de l'accord DROIT SYNDICAL SANOFI -SYNTHELABO du 9 juillet 1999.

L'évolution de carrière (rémunération, classification) des salariés élus ou mandatés fera l'objet d'un suivi spécifique et adapté à leur fonction. Pour ce faire, les Directions locales s'assureront que leur évolution, sur la base de l'activité et des compétences mises en oeuvre, ne présente pas d'anomalies par rapport aux règles et principes adoptés dans la société et/ou l'établissement.

Pour ceux qui consacrent, en application des dispositions légales et réglementaires, une part importante de leur temps de travail à l'exercice de leur mandat, les principes d'évolution de carrière seront définis par concertation au sein de la société concernée avec comme référence la situation des salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Tout titulaire d'un mandat pourra bénéficier, à sa demande, d'un entretien avec sa hiérarchie et la Direction de l'établissement, de la société, ou de l'activité suivant le type de mandat, pour examiner l'application des dispositions de ce chapitre. Cet entretien fera l'objet d'un compte rendu écrit qui lui sera communiqué dans un délai d'un mois.

De même, chaque organisation syndicale présentera annuellement aux Directions d'établissements ou de sociétés les cas particuliers de délégués syndicaux ou de représentants du personnel dont la situation lui paraît devoir être examinée.

Chapitre III

-

HYGIÈNE, SÉCURITÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT

Les problèmes d'hygiène, de sécurité, de conditions de travail et d'environnement sont stratégiques en regard des responsabilités tant collectives qu'individuelles à l'intérieur de l'entreprise et tous les moyens et méthodes seront mis en œuvre dans ce sens.

Une politique dynamique de sécurité et de protection de la santé est pour SANOFI -SYNTHELABO le meilleur garant du bien-être de chacun. Élément clé de la culture SANOFI -SYNTHELABO, indispensable au respect de chaque salarié comme au fonctionnement de l'entreprise, la sécurité concerne et doit toujours plus concerner chacun, à tous les échelons et dans tous les métiers de la société. L'engagement sécurité fait partie des critères d'évaluation de la performance.

SANOFI CHIMIE développera toutes les dispositions contenues dans :

- l'accord HYGIÈNE SÉCURITÉ CONDITIONS DE TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT SANOFI -SYNTHELABO du 9 septembre 2000 ainsi que les accords groupe à venir sur ces thèmes,
- l'article 1.3 du protocole d'accord sur la GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI, DU DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (GPEC) ET A L'ADAPTATION DES SALARIÉS A L'ÉVOLUTION DE LEUR EMPLOI SANOFI CHIMIE du 31 janvier 2002,
- l'Engagement de progrès de l'Industrie Chimique pour l'amélioration de la sécurité, la protection de la santé et celle de l'environnement signé en 1990 au niveau national.

III.1. ENGAGEMENT DE L'ENSEMBLE DES ACTEURS

III.1.1. L'encadrement

Sous la responsabilité du chef d'établissement, l'encadrement est responsable de la mise en œuvre des outils de la politique hygiène, sécurité, conditions de travail et environnement du Groupe.

III.1.2. Les salariés

Chaque salarié est acteur de la mise en œuvre de cette politique dans le cadre de ses fonctions et de sa participation à la marche de l'entreprise, du respect des normes et procédures mais aussi de son comportement.

III.1.3. Les instances représentatives du personnel

Les Instances Représentatives du Personnel (IRP), constituées au sein des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) sont, dans leur rôle d'expression de revendication et de communication, des acteurs et des forces de proposition de cette politique.

III.1.4. Les médecins du travail

Les médecins du travail sont des acteurs indépendants.

En qualité de spécialistes, ils conseillent les acteurs visés au présent chapitre, dans la maîtrise des risques sur la santé au travail.

III.1.5. Les professionnels de la sécurité

Au sein des sociétés et des établissements, et sous la responsabilité de la direction, les animateurs et les services de sécurité étudient et proposent les mesures de prévention, mettent en place les outils d'analyse et les formations puis gèrent les retours d'expérience.

III.2. OUTILS DE LA POLITIQUE HYGIÈNE, SÉCURITÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT

III.2.1. Le PASS (Plan d'Action Santé Sécurité)

Le Plan d'action et de progrès Hygiène Sécurité Environnement est l'instrument majeur et principal de la politique Hygiène Sécurité Conditions de Travail et Environnement. Il formalise la volonté de la Direction de maîtriser les risques propres à l'activité du Groupe par l'engagement de l'encadrement.

III.2.1.1 Elaboration du PASS

Le PASS est élaboré en trois étapes :

- **Le plan d'orientation du chef d'établissement.** Le plan d'orientation est élaboré par écrit sous la responsabilité du chef d'établissement. Il prend en compte l'activité spécifique de l'établissement et s'appuie sur les retours d'expérience de l'établissement et la politique Hygiène Sécurité Conditions de Travail et Environnement du Groupe SANOFI -SYNTHELABO pour définir les grandes orientations à prendre en compte.
- **Le plan d'action d'Hygiène Sécurité Environnement de chaque secteur ou service.** En fonction du plan d'orientation du chef d'établissement, chaque secteur ou service établit, sous la responsabilité de la hiérarchie, le plan d'action HSE. Ce plan prend en compte les risques et les projets spécifiques à chaque secteur, et s'assure de la cohérence des objectifs avec les moyens à mettre en œuvre.
- **La consolidation du PASS.** Les plans d'action de chaque secteur sont consolidés par la Direction qui s'assure de la cohérence de l'ensemble. Elle détermine ainsi les objectifs propres de l'établissement et s'assure, s'il y a lieu, de la continuité des actions menées d'une année à l'autre.

III.2.1.2. Le contenu du PASS

Le PASS indique les objectifs et présente les moyens de la politique Hygiène Sécurité Conditions de travail et Environnement dans quatre domaines :

- **La prévention des événements accidentels.** Le PASS formalise en premier lieu la prévention des risques majeurs et des accidents susceptibles de porter atteinte à l'intégrité physique des personnes, de détériorer les équipements et de nuire directement ou indirectement aux riverains et à l'environnement.

- **La pratique de l'hygiène industrielle.** La politique hygiène industrielle doit maîtriser les expositions aux risques physiques, chimiques et biologiques à des niveaux compatibles avec la préservation de la santé à moyen et long terme, quels que soient les postes de travail. Elle s'appuie pour cela sur les travaux des comités TRIBIO et COVALIS.
- **L'amélioration des conditions de travail,** y compris au travers de l'ergonomie, est un élément essentiel du développement de la sécurité des personnes aux postes de travail.
- **La protection de l'environnement.** La démarche de protection de l'environnement nécessite la prise en compte globale de tous les effets liés à l'activité industrielle afin d'apprécier leur impact sur le milieu naturel. Elle doit viser à les minimiser, voire à les supprimer lorsque cela est possible.

III.2.2 Les Comités spécialisés

La politique Hygiène Sécurité Conditions de Travail et Environnement s'appuie sur les travaux des comités spécialisés créés spécifiquement dans le groupe dans le but de maîtriser les risques spécifiques aux activités du Groupe.

III.2.2.1 Le Comité COVALIS (Comité des Valeurs Limites Internes Sanofi-Synthelabo)

Le Comité COVALIS détermine le classement de dangerosité des substances chimiques et pharmaceutiques manipulées dans SANOFI-SYNTHELABO et fixe les plages limites d'exposition professionnelle.

III.2.2.2 Le Comité TRIBIO (Bio-Ethique, Bio-Sécurité, Bio-Vigilance)

Le Comité TRIBIO coordonne la prévention des risques biologiques et le classement applicable aux agents biologiques utilisés dans les établissements du groupe. Il définit les conditions de confinement et de manipulation de ces agents.

III.3. DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION

La sécurité étant essentiellement une affaire de prévention et d'action, des actions ou modules de formation seront construits dans ce sens. Une utilisation large des modules de formation construits en interne, pourra être effectuée et adaptée aux secteurs où des anomalies ou des dysfonctionnements ont été relevés. Par ailleurs, la formation à l'échange d'expériences est un élément majeur des méthodologies à développer.

A l'occasion de l'accueil de nouveaux arrivants (salariés, intérimaires, stagiaires, co-traitants), une procédure spécifique permettra aux intéressés de prendre à la fois contact avec l'établissement et d'être sensibilisés aux problèmes pratiques de sécurité, qu'ils se situent au niveau de l'établissement ou qu'ils soient liés au poste ou à la situation de travail. Dans cette optique, un livret d'accueil sécurité leur sera remis.

Les directions attacheront une importance particulière à l'actualisation des livrets d'accueil, des formations initiales et des recyclages (secourisme,...).

L'entreprise s'efforcera de développer une culture environnement au sein de son organisation industrielle. Des modules de formation et d'information internes seront dispensés dans ce sens.

III.4. COMMUNICATION / ÉCHANGE

SANOFI-CHIMIE dispose d'une Commission de Communication et d'Echanges Sécurité dont la composition, liée à la structure sociale SANOFI CHIMIE, est la suivante :

- ➔ 3 membres désignés par chacun des CHSCTE d'Aramon et de Sisteron
+ 1 membre désigné par le CHSCTE de la Grange St Clair
+ 1 membre désigné par les Délégués du Personnel de Mourenx
- ➔ les chefs d'établissement ou leur représentant
- ➔ les animateurs sécurité
- ➔ des représentants de la Direction générale
- ➔ des invités / experts éventuels
- ➔ 1 représentant par organisation syndicale

La Commission de Communication et d'Echanges Sécurité se réunira, à l'initiative de la direction, une fois par an alternativement à Aramon et à Sisteron.

En appui du rôle, des missions et des actions des CHSCTE, la Commission de Communication et d'Echanges Sécurité évoquera périodiquement les axes stratégiques de la société en matière d'hygiène, sécurité et environnement ; par exemple, un point pourra être fait sur l'évolution des travaux de commissions spécialisées, internes ou inter-sociétés.

La Direction et les Partenaires Sociaux conviennent que pour l'information et le suivi des plans d'action, des moyens de communication adaptés seront utilisés.

III.5. RECLASSEMENT ET ACCUEIL DES PERSONNES PRÉSENTANT UNE INAPTITUDE PARTIELLE OU UN HANDICAP

En liaison avec le Médecin du Travail, l'entreprise s'engage à étudier toutes les possibilités, destinées à faciliter le reclassement du personnel qui présenterait des inaptitudes partielles à son poste de travail, notamment par des actions de formation adaptées. Toutes les possibilités d'aménagement seront envisagées pour permettre d'accueillir et d'intégrer des personnes présentant un handicap au sein de l'entreprise.

Cet engagement est également souligné dans le chapitre IV « EMPLOI / FORMATION / MOBILITÉ / HANDICAPÉS » du présent accord.

Chapitre IV

-

EMPLOI / FORMATION / MOBILITÉ / HANDICAPÉS

Les parties souhaitent ici souligner leur préoccupation envers le problème général de l'emploi. Elles affirment leur volonté de mettre en œuvre un dialogue permettant de développer l'emploi pérenne dans l'entreprise.

Tout en tenant compte des équilibres économiques de l'entreprise, des mesures sociales en harmonie avec les évolutions structurelles et conjoncturelles de l'environnement seront favorisées. Dans ce sens, des accords au niveau de la société et au niveau des sites ont été conclus. Ils permettent la mise en place de dispositifs novateurs et créateurs d'emploi : temps convenu, aménagement et réduction collective du temps de travail,...

Les compétences des salariés demeurent un atout majeur tant pour eux-mêmes que pour assurer la compétitivité de l'entreprise. Le développement de ces compétences passe par des notions de solidarité, de synergie et de mobilité à l'intérieur des établissements et entre les établissements, et entraîne des mobilités géographiques ainsi que des actions de reconversion.

SANOFI CHIMIE développera toutes les dispositions contenues dans les accords FORMATION et MOBILITÉ SANOFI -SYNTHELABO du 8 septembre 2000 et du 18 mai 2000.

Elle appliquera toutes les dispositions contenues dans le protocole d'accord relatif à la MOBILITÉ et dans l'article 1.1 du protocole d'accord relatif à la GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET A L'ADAPTATION DES SALARIÉS A L'ÉVOLUTION DE LEUR EMPLOI SANOFI CHIMIE du 31 janvier 2002.

IV.1. FORMATION

La gestion prévisionnelle des Ressources Humaines s'appuie sur l'identification des orientations et des besoins en formation débouchant sur la mise en œuvre d'actions individuelles ou collectives à court et moyen terme dans le cadre des orientations pluriannuelles. L'accord Groupe SANOFI -SYNTHELABO du 8 septembre 2000 sur la FORMATION en définit les modalités.

Les salariés de SANOFI CHIMIE bénéficient d'un entretien de développement annuel avec leur hiérarchie directe. Les entretiens de développement concourent à l'élaboration du plan de formation pluriannuel de chaque établissement.

En plus des actions de formation liées directement à l'exploitation immédiate du poste de travail, le plan s'attache à anticiper les actions concernant :

- les catégories fragiles à privilégier
- les mobilités inter-ateliers et inter-secteurs de production et inter-sites
- le reclassement de salariés dans le cadre du dépostage
- les évolutions professionnelles en terme de changement de catégorie et de changement de métier
- les évolutions technologiques en fonction des activités et équipements prévus dans les plans et les budgets

Les principales actions de formation réalisées, en cours ou à venir, pour les établissements industriels concernent :

- la formation qualifiante (formations générales et techniques)
- la sécurité, l'hygiène industrielle
- la qualité
- les métiers de la chimie, les évolutions de process
- le traitement de l'information
- les formations à l'encadrement

Les directions d'établissements favoriseront les demandes de formations qualifiantes pour les personnes souhaitant anticiper une évolution professionnelle ou une orientation vers un emploi à la journée.

IV.2. MOBILITÉ

IV.2.1. Offres Mobilité Emploi

IV.2.1.1. Publication des postes à pourvoir

L'affichage des postes vacants est obligatoire et doit précéder toute action de recrutement externe.

Le contenu de l'information d'Offre de Mobilité / Emploi (O.M.E.) indique tous les éléments permettant de définir le poste.

Les différents vecteurs de communication interne utilisés dans le groupe SANOFI -SYNTHELABO sont mis à profit, selon les possibilités des sites et des établissements, pour permettre le plus large développement de l'information auprès des salariés.

Pour cela, les Offres de Mobilité / Emploi peuvent être consultées par tous les salariés, à toute heure et en tout lieu, dans la limite des horaires réguliers d'ouverture du service ou de l'établissement.

IV.2.1.2. Ordre des Propositions

Toute candidature interne restera prioritaire par rapport à une candidature externe tant que le poste ne sera pas effectivement pourvu.

Dans tous les cas, l'Offre de Mobilité / Emploi sera attribuée au salarié candidat à qualification équivalente en priorité dans l'établissement, l'activité puis le groupe.

La décision de faire appel à une candidature externe ne sera prise qu'après étude de toutes les possibilités internes et cela au minimum 3 semaines après la publication de l'Offre de Mobilité / Emploi.

IV.2.1.3. Reclassement

Lors des opérations de restructuration concernant un ensemble de salariés qui pourraient donner lieu à des reclassements dans d'autres établissements, un protocole d'accord collectif sera négocié pour en définir les conditions.

A compétence équivalente, la priorité sera donnée au personnel pour lequel un reclassement est nécessaire et, dans ce cadre, en priorité au personnel de l'établissement, de l'activité, puis du groupe.

IV.2.2. Processus de mutation

IV.2.2.1. Demande de mutation d'un salarié

Un candidat intéressé par une offre d'emploi doit, dans un premier temps, s'adresser à la Direction des Ressources Humaines concernée par le poste publié pour recueillir des informations. Si le salarié le souhaite, cette première étape peut rester confidentielle.

Dès lors que le collaborateur est intéressé, et qu'il confirme officiellement sa candidature, il devra adresser sa demande par écrit (un curriculum vitae et une lettre de motivation) en informant en parallèle sa hiérarchie et son Responsable Ressources Humaines.

IV.2.2.2. Réponse au candidat

Toute demande écrite de mutation d'un salarié recevra une réponse écrite dans un délai de deux mois.

A ce titre, les Directions des Ressources Humaines doivent répondre aux candidats n'ayant pas été retenus sur une offre avant que le poste soit définitivement pourvu. Cette réponse motivée interviendra :

- soit au cours d'un entretien avec le responsable du poste à pourvoir,
- soit par un courrier expliquant les raisons du refus dans un délai d'un mois.

Si la candidature est retenue, l'ensemble des éléments concernant le poste sera confirmé au candidat par écrit.

IV.2.2.3. Demande de mutation par l'entreprise

En cas de demande de mutation par l'entreprise impliquant un changement suffisamment important de lieu de travail pour justifier un changement de résidence, celle-ci n'interviendra qu'au moins trois mois après l'information du salarié, sauf accord exprès du salarié.

Au cours d'un entretien, il lui sera expliqué le contenu du poste, la qualification professionnelle envisagée, l'évolution de carrière possible, la rémunération envisagée et le régime social de l'établissement. En cas de décision d'affectation, ces éléments lui seront confirmés par écrit.

IV.2.2.4. Délai de mise à disposition

Le délai de mise à disposition est le délai pendant lequel la hiérarchie peut demander au salarié de rester dans son ancienne structure avant de rejoindre sa nouvelle affectation. Il est au maximum de :

- 1 mois pour les salariés Ouvriers et Employés ou considérés comme tels par les régimes de classifications définis par les conventions collectives nationales en vigueur dans le groupe,
- 2 mois pour les salariés Techniciens/Agents de maîtrise ou considérés comme tels par les régimes de classifications définis selon les conventions collectives nationales en vigueur dans le groupe,
- 3 mois pour les salariés cadres ou considérés comme tels par les régimes de classifications définis selon les conventions collectives nationales en vigueur dans le groupe.

IV.2.2.5. Date de prise de fonction - Période d'adaptation

La date à laquelle le salarié rejoindra sa nouvelle affectation sera fixée en accord avec l'intéressé.

Dans tous les cas, le salarié bénéficiera lors de sa prise de fonction, d'une période d'adaptation de deux mois au cours de laquelle il pourra demander à réintégrer son ancien poste ou un poste équivalent. En conséquence, durant cette période, l'intéressé sera détaché dans son établissement d'accueil et

demeurera salarié de son établissement d'origine. L'ensemble des frais liés à la mobilité sont, cependant, pris en charge et gérés par l'établissement d'accueil.

A l'issue de la période d'adaptation et après l'accord de l'intéressé, il sera établi, si nécessaire, un nouveau contrat ou un avenant à son contrat de travail.

Durant la période d'adaptation, au cours de laquelle le salarié n'a pas procédé à son installation personnelle définitive, les frais d'hébergement et de déplacement seront pris en charge selon les modalités suivantes :

- Logement : hôtel 2 étoiles NN, studio meublé T1
- Repas : jours ouvrés = repas du soir.
week-end et jours fériés = déjeuner et repas du soir sauf si le salarié bénéficie d'un voyage de détente.
- Le remboursement des repas se fera dans le cadre des barèmes en vigueur sur le site d'accueil.
- Voyage de détente par SNCF 1ère classe ou avion classe tourisme toutes les semaines.
- En accord avec la Direction de l'établissement, il sera possible de substituer à un ou plusieurs voyages de détente du salarié muté, et dans les mêmes conditions, un ou plusieurs voyages de la personne de son choix.

Le salarié bénéficiera d'un maximum de trois jours ou de six demi-journées pour rechercher un logement et effectuer les démarches s'y rapportant.

Si à l'issue de cette période d'adaptation au poste de travail, le salarié n'est pas en mesure de procéder à son installation personnelle définitive, les modalités définies au présent article pourront être prolongées, après accord des parties pour une durée de un à six mois.

IV.2.2.6. Accueil sur le nouveau poste

L'établissement, la direction et le service d'accueil prendront toutes les dispositions pour faciliter l'arrivée du salarié muté et de sa famille dans son nouvel environnement professionnel.

C'est ainsi que pourront être mises en place, au sein de chaque établissement, des modalités et structures d'accueil adaptées aux situations qui répondront à ce souci. Elles présenteront le site dans toutes ses composantes et aideront le salarié, s'il le souhaite, dans son nouvel environnement professionnel.

IV.2.2.7. Intégration professionnelle

L'établissement d'accueil prendra toutes les dispositions nécessaires pour assurer la bonne intégration du salarié muté.

Un programme d'intégration devra être défini : rendez-vous, informations, visites... pour permettre au salarié de connaître le nouvel environnement professionnel et lui donner les moyens de s'adapter.

Une formation en lien avec ses nouvelles activités pourra être dispensée au salarié. Dans ce cas, les frais de cette formation, imputables sur le budget formation, ne seront pas pris en compte dans les frais définis au plan de formation.

IV.2.3. Aides à la Mobilité

IV.2.3.1. Frais de déménagement

Le salarié muté présentera 2 devis et l'entreprise en acceptera un.
Les frais de déménagement seront réglés directement au déménageur par l'entreprise.

IV.2.3.2. Frais de voyage

Les frais de voyage de la famille et d'hébergement dans la limite de deux nuits (hôtel 2 étoiles NN) seront remboursés, sur la base des barèmes en vigueur dans l'établissement d'accueil et sur présentation des pièces justificatives, à l'intéressé qui pourra à cette occasion bénéficier d'une avance sur frais.

IV.2.3.3. Congé spécifique

A l'occasion de son déménagement et de son installation, le salarié bénéficiera d'un congé de cinq jours ouvrés maximum, fractionnable, à prendre dans un délai d'un mois autour de la date du déménagement.

IV.2.3.4. Indemnité de déménagement

Le salarié bénéficiera d'une indemnité forfaitaire de réinstallation de 4.780,29 euros (montant réévalué au 1^{er} janvier 2002) à compter de la date d'application du présent accord, majorée de 10% par personne à charge (au sens fiscal). Le versement interviendra à la date de l'installation. Le régime fiscal et social sera précisé, préalablement au déménagement par les Directions des Ressources Humaines des établissements. Cette indemnité sera réévaluée chaque année selon l'évolution de l'indice INSEE du coût de construction.

Le déménagement ne pourra intervenir avant la fin de la période d'adaptation, sauf accord des parties.

IV.2.2.5. Indemnité dégressive de différentiel de loyer

Une indemnité mensuelle dégressive, sur 4 ans, destinée à participer au financement du différentiel de loyer sera versée chaque mois pendant 4 ans. Son montant sera revalorisé chaque année en fonction de l'évolution de l'indice INSEE du coût de la construction.

Elle sera revalorisée de 10% par personne à charge au sens fiscal à la date du déménagement et elle sera versée selon les modalités suivantes :

⇒1^{ère} année : 100%

⇒2^{ème} année : 75%

⇒3^{ème} année : 50%

⇒4^{ème} année : 25%

Son montant brut et imposable est de 572.04 euros (montant au 1^{er} janvier 2002) par mois dans le cas d'une mobilité Province / Région Parisienne, et de 246.98 euros (montant au 1^{er} janvier 2002) dans le cas d'une mobilité Région Parisienne / Province et Province / Province.

IV.2.2.6. Remboursement des frais de retour en cas de licenciement

Le salarié muté à la demande de son employeur, qui serait, sauf pour faute grave ou faute lourde, licencié dans un délai de 3 ans, bénéficiera du remboursement de ses frais de retour éventuels (frais de voyage de la famille et frais de déménagement) à son ancien domicile ou dans la limite d'une distance équivalente, dans les conditions prévues au présent accord.

Il en est de même en cas de décès de l'intéressé dans les mêmes délais, pour les frais de retour éventuel de la personne de son choix et des personnes à charge.

IV.3. HANDICAPÉS

Il est important de souligner que l'entreprise et ses salariés s'attacheront au reclassement et à l'accueil de personnes présentant une inaptitude partielle ou un handicap. Des dispositions sont définies dans l'article 5 du chapitre III « HYGIÈNE, SÉCURITÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT » du présent accord.

Chapitre V

-

RÉMUNÉRATIONS

V.1. ELEMENTS CONSTITUANT LA RÉMUNÉRATION

- Les éléments mensuels
 - Le salaire de base
 - La prime d'ancienneté pour le personnel non cadre
 - Les primes spécifiques à un type d'organisation du travail

Les horaires de référence pour le calcul des taux horaires servant de base au calcul des diverses majorations sont les suivants :

- 165,23 heures pour les personnels à la journée, horaires décalés, 2x8 et rythmes dérivés
 - 164,15 heures pour les personnels en service semi-continu et rythmes dérivés
 - 163,06 heures pour les personnels en service continu et rythmes dérivés
- Les éléments annuels
 - Le 13^{ème} mois, pour le personnel en bénéficiant.
 - Les éléments différés
 - la participation
 - les intéressements

tels que définis dans les accords en vigueur

V.2. SALAIRE DE BASE

V.2.1. Garantie Chimie Annuelle (G.C.A.)

La Garantie Chimie Annuelle a pour objet de garantir une rémunération minimale annuelle pour chaque coefficient hiérarchique. Elle doit permettre d'assurer une rémunération correspondant aux réalités économiques et sociales, à la situation de l'emploi dans l'entreprise.

Sous réserve des dispositions particulières relatives aux automatismes stipulées ci-dessous, les établissements procèdent au cours du mois de janvier, aux ajustements et compléments nécessaires pour les salariés dont la rémunération réelle annuelle aura été inférieure à la Garantie Chimie Annuelle de leur coefficient.

La comparaison avec la Garantie Chimie Annuelle se fait par rapport aux salaires de base mensuels (13^{ème} mois compris).

Ne sont pas pris en compte : prime d'ancienneté, prime sur objectifs, heures supplémentaires, primes de poste, de nuit, de polyvalence, d'astreintes, ...

Ces comparaisons et ajustements s'effectuent prorata temporis pour les salariés n'ayant pas été rémunérés en année pleine.

Dans le cadre d'un changement de coefficient par automatisme conventionnel (Convention Collective Nationale des Industries Chimiques), il sera fait référence pour ce qui concerne la rémunération minimum à retenir :

- à la **G.C.A. SANOFI CHIMIE**, pour ce qui concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise dont le coefficient a été fixé par automatisme tel que prévu par la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques pour les cas ci-dessous :

Catégorie	Diplôme	Temps passé	Age	Coefficient
AM/TS	DUT/BTS	2 ans au 225		250
I/C		6 ans au 350 ou 400		460

- aux minima conventionnels de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques, pour ce qui concerne les salariés dont le coefficient a été fixé par automatisme tel que prévu dans l'avenant n° 3 de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques pour les cas ci-dessous :

Catégorie	Diplôme	Temps passé	Age	Coefficient
I/C		3 ans au 350		400
I/C			29	400
I/C en R&D		3 ans au 460		480
I/C en R&D		5 ans au 480		510
I/C en R&D		5 ans au 510		550

Tout changement de coefficient à l'initiative de la hiérarchie et donc promotionnel entraînera la comparaison avec la G.C.A. SANOFI CHIMIE

V.2.2. Evolution de la Garantie Chimie Annuelle

La grille de la Garantie Chimie Annuelle 2002 figure en annexe.

La Garantie Chimie Annuelle sera négociée chaque année avec les Organisations Syndicales, au cours du premier semestre de l'année. La négociation portera sur un pourcentage d'augmentation à appliquer à la G.C.A. de chaque coefficient.

Une convocation sera adressée aux participants, à laquelle seront annexés les documents établis par la Direction pour cette négociation, au moins 10 jours avant la réunion. Ces documents indiqueront notamment, coefficient par coefficient, les salaires minis et moyens annuels, ainsi que les coefficients concernés.

Les résultats de cette négociation seront portés à la connaissance des salariés par affichage

V.2.3. Evolution du salaire de base

Augmentations collectives des salaires:

Le pourcentage d'augmentation des salaires est déterminé en fonction de la situation économique de l'entreprise et de son environnement au terme des négociations annuelles prévues par l'article L 132-27 du code du travail.

Augmentations individuelles et promotions :

Toute augmentation de coefficient se traduit par une augmentation minimum de 40 € du salaire de base.

V.3. PRIME D'ANCIENNETÉ

En application du protocole d'accord SANOFI CHIMIE sur LA PRIME D'ANCIENNETÉ du 31 janvier 2002, le personnel non-cadre bénéficie d'une prime mensuelle de 1% de son salaire de base par année d'ancienneté révolue, à compter de la première date anniversaire de l'entrée dans le Groupe, dont le plafond est de 20 %.

En cas de mise à la retraite ou de départ en préretraite, le montant du salaire de référence (salaire de base + prime d'ancienneté) servant au calcul de l'indemnité de départ sera calculé en prenant en compte l'ancienneté qu'aurait eue le salarié s'il était resté dans l'entreprise jusqu'à l'âge de 65 ans.

V.4. PRIMES SPÉCIFIQUES LIÉES AU TRAVAIL POSTÉ

V.4.1. Primes de poste

	<u>2X8</u> et dérivés	<u>semi-continu</u> et dérivés	<u>continu</u> et dérivés
<i>montants mensuels au 01.01.02</i>			
Etablissement d'Aramon	183.09 €	194.07 €	226.08 €
Etablissement de Sisteron/Mourenx	185.51 €	196.86 €	229.20 €

Le taux d'évolution des primes de poste est le même que celui des augmentations collectives appliquées dans l'établissement.

Les absences enregistrées à la suite d'accidents du travail, de maladie professionnelle, de maladie, de maternité, ou d'heures de délégation ou de formation, n'entraînent pas de réduction de la prime de poste. Cette disposition s'applique tant qu'il y a maintien de salaire par la société.

V.4.2. Prime de nuit

Pour les salariés en service continu, semi-continu et rythmes dérivés, la prime de nuit est versée pour chacune des heures effectuées entre 21 H et 5 H.

Le calcul du taux horaire est effectué de la façon suivante :

25 % du taux horaire du salarié majoré du taux d'ancienneté du salarié
soit 25% (taux horaire du salarié [1+(n/100)])

ou

valeur plancher au 1^{er} janvier 2002 de 3.18 € majorés du taux d'ancienneté du salarié, *soit 3.18 € [1+(n/100)]*

Cette valeur plancher sera revalorisée chaque année du taux des augmentations collectives appliquées dans l'établissement.

n= nombre d'années d'ancienneté, limité à 20.

V.4.3. Prime de dimanche et jours fériés

Pour les salariés postés dont l'horaire habituel comporte du travail le dimanche, la prime de dimanche est versée pour chacune des heures effectuées le dimanche.

Pour les salariés postés dont l'horaire habituel comporte du travail un jour férié, la prime de jours fériés est versée pour chaque heure de travail accomplie au cours d'un jour férié ne tombant pas un dimanche.

La valeur de la prime de dimanche et jours fériés est déterminée de la façon suivante :

100 % du taux horaire du salarié majoré du taux d'ancienneté du salarié,
soit 100 % (taux horaire du salarié [1+(n/100)])

n= nombre d'années d'ancienneté, limité à 20.

V.4.4. Prime de panier de nuit

La prime de panier de nuit est versée pour le poste encadrant minuit.

La prime de panier de nuit est fixée selon les modalités définies dans la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques. Son montant est de 7.85 € au 1^{er} janvier 2002 ; la prime comporte une partie non soumise à cotisations sociales (4.37 €) et une partie soumise à cotisations sociales (3.48 €).

V.4.5. Maintien des éléments variables (hors paniers) des salariés postés

- En cas d'absence pour maladie, le maintien des éléments variables des salariés postés est assuré à partir du 15^{ème} jour d'absence consécutive.

- Les absences suivantes donnent lieu au maintien des éléments variables dès le 1^{er} jour d'absence :

- accident du travail
- congés payés
- congés supplémentaires des salariés postés
- délégation
- formation
- maladie professionnelle
- maternité
- repos compensateurs
- récupérations d'heures hors aménagements dans le cadre des accords d'établissement portant sur l'Aménagement et la Réduction Collective du Temps de Travail (A.R.C.T.T.).

Ces dispositions s'appliquent tant qu'il y a maintien de salaire par la société.

V.4.6. Prime de remplacement des responsables d'équipes postées

Lorsqu'un salarié, d'un coefficient inférieur à celui d'un responsable d'équipe postée, sera amené à remplacer ce dernier - en exerçant l'intégralité des fonctions - il percevra une prime de remplacement calculée de la façon suivante :

$$\text{Prime Remplacement} = \text{Salaire G.C.A. du coefficient d'un responsable d'équipe} - \text{Salaire G.C.A. du coefficient du salarié concerné}$$

Le coefficient d'un responsable d'équipe postée est fixé par chaque site, en tenant compte de l'organisation des ateliers, de leur taille et équipements.

Aujourd'hui, la situation est la suivante :

- Sisteron : accord du 01/08/97 responsables de poste : de 225 à 250
- Mourenx : accord du 01/08/97 chef de poste : de 225 à 250
- Aramon : chef de poste : 250 ; chef d'équipe : 235

V.4.7. Changement de régime des salariés postés

Il est rappelé que l'organisation du travail en postes est un impératif technique dû au process dans l'industrie chimique.

V.4.7.1.

Lorsqu'un poste à la journée se crée ou se libère (soit à la suite d'un emploi vacant, soit à la suite d'une nouvelle organisation), et que cela est connu suffisamment à l'avance, un salarié posté volontaire pour travailler à la journée se verra offrir la formation nécessaire pour occuper ce poste, pourvu que :

- a) la hiérarchie ait donné son accord sur ce candidat ;
- b) l'écart entre les compétences actuelles et celles requises par le poste à la journée ne soit pas trop important.

En outre, l'attribution de postes à la journée fera l'objet d'une étude en vue de donner priorité aux travailleurs postés selon les critères d'âge, d'ancienneté en poste et d'aptitude médicale.

Si la possibilité d'affectation porte sur un poste de qualification et de salaire inférieurs et si le salarié accepte ce poste, il lui sera versé une indemnité compensatrice temporaire et dégressive calculée dans les mêmes conditions que ci-dessous.

V.4.7.2. Prime de compensation

Lorsque les salariés exerçant leur activité en poste changeront de régime de travail, les primes liées à leur régime antérieur cesseront de leur être versées pour être remplacées par celles du nouveau régime si elles existent. Cependant, afin de compenser partiellement la baisse éventuelle de revenus inhérente à cette modification, il sera versé une « prime de compensation ».

Une comparaison sera effectuée entre salaire de base + éléments de poste et nouveau salaire de base + éventuels nouveaux éléments de poste.

Le premier mois de versement sera celui au cours duquel le changement de régime sera appliqué. Cette prime sera maintenue selon les barèmes applicables, tant qu'il y a maintien de salaire par la société, et dans la proportion du maintien de salaire.

Ces mesures s'appliqueront aux salariés qui auront exercé, au total, au moins 2 années de travail posté dans un ou plusieurs établissements du Groupe et dont l'activité postée aura duré au moins 12 mois consécutifs dans la société avant le changement de régime.

Deux barèmes de la prime de compensation sont établis en fonction de la durée de l'activité postée des salariés :

- activité postée comprise entre 2 et 15 ans (A)
- activité postée égale ou supérieure à 15 ans (B)

A. Changement de régime pour les salariés dont l'activité postée est comprise entre 2 et 15 ans

Pour les salariés dont l'activité postée est comprise entre 2 et 15 ans, la durée et les taux de cette prime de compensation sont différents selon que le changement de régime intervient à la demande du salarié ou à la demande de la société.

- changement de régime à la demande du salarié

Durée activité postée	TAUX (en %)												
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	au-delà
> = 2 ans et < 5 ans	100	100	80	80	60	60	40	40	20	20	20	20	0
> = 5 ans et < 10 ans	100	100	100	80	80	60	60	40	40	20	20	20	0
> = 10 ans et < 15 ans	100	100	100	100	80	60	60	40	40	20	20	20	0

- changement de régime à la demande de la société

Durée activité postée	TAUX (en %)											
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12
> = 2 ans et < 5 ans	100	100	100	100	80	80	80	80	60	60	60	60
> = 5 ans et < 10 ans	100	100	100	100	100	100	80	80	80	80	60	60
> = 10 ans et < 15 ans	100	100	100	100	100	100	100	100	80	80	60	60

Durée activité postée	TAUX (en %)												
	M13	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20	M21	M22	M23	M24	au-delà
> = 2 ans et < 5 ans	40	40	40	40	20	20	20	20	20	20	20	20	0
> = 5 ans et < 10 ans	60	60	40	40	40	40	20	20	20	20	20	20	0
> = 10 ans et < 15 ans	60	60	40	40	40	40	20	20	20	20	20	20	0

B. Changement de régime pour les salariés dont l'activité postée est égale ou supérieure à 15 ans

A partir de 15 ans d'activité postée, la durée et les taux de la prime de compensation sont identiques, que le changement de régime intervienne à la demande du salarié ou à la demande de la société.

Le barème ci-dessous s'applique :

Durée activité postée	TAUX (en %)												
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	
> = 15 ans et < 20 ans	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	80	80
> = 20 ans et < = 25 ans	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
> 25 ans	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
> 25 ans et âge > = 50 ans	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Durée activité postée	TAUX (en %)												
	M13	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20	M21	M22	M23	M24	au-delà
> = 15 ans et < 20 ans	60	60	40	40	40	40	20	20	20	20	20	20	0
> = 20 ans et < = 25 ans	80	80	60	60	40	40	30	30	30	30	30	30	30
> 25 ans	100	100	80	80	80	80	60	60	60	60	60	60	60
> 25 ans et âge > = 50 ans	100	100	80	80	80	80	75	75	75	75	75	75	75

V.4.8. Prime d'astreinte

Le temps d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise ; la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif

Le temps d'astreinte est rémunéré en fonction des organisations et des contraintes locales.

V.5. PRIME DE TRANSPORT

Une prime de transport est versée aux salariés de SANOFI CHIMIE des établissements d'Aramon, de Sisteron, de Mourenx et de la Grange St Clair (à l'exception des salariés qui bénéficient d'une voiture de fonction ou d'un véhicule société), selon les modalités suivantes :

- moins de 5 km	12.65 €/mois
- égal ou supérieur à 5 km et inférieur à 10 km	21.76 €/mois
- égal ou supérieur à 10 km et inférieur à 20 km	28.34 €/mois
- égal ou supérieur à 20 km	39.22 €/mois

La détermination du kilométrage entre le domicile et le site est établie par le service du personnel du site avec le salarié concerné.

Les montants indiqués ci-dessus sont ceux applicables au 01/07/2002. Ils sont révisés en même temps et du même pourcentage que le coût des transports de la région parisienne.

La prime de transport est versée 11 mois par an. Elle n'est pas versée durant le mois d'août pour les établissements d'Aramon, de Sisteron, de Mourenx et de la Grange Saint-Clair.

En cas d'absence du mois complet (maladie, maternité, contrats suspendus pour raisons personnelles : Compte Epargne Temps, congé sabbatique, création d'entreprise, etc...), la prime de transport n'est pas versée.

V.6. 13^{ème} MOIS

Le 13^{ème} mois est constitué par la somme S = salaire de base + prime d'ancienneté + (pour les salariés concernés) la prime de poste (valeur décembre). Il est versé pour tous les salariés concernés selon les modalités suivantes :

- 75 % de S de décembre par acompte le 10 décembre ;
- le solde en même temps que la paie de décembre.

Les modalités de versement de ce 13^{ème} mois ne concernent pas les cadres payés sur une base annuelle (cf. article V.7 ci-après).

Les salariés entrant ou quittant l'entreprise dans le courant de l'année, perçoivent le 13^{ème} mois prorata temporis.

Les absences indemnisées à 100 % par l'entreprise ouvrent droit au maintien du 13^{ème} mois en totalité ;
les absences indemnisées à 50 % ouvrent droit au maintien à 50 % du 13^{ème} mois.

V.7. RÉMUNÉRATION DES CADRES

Les modalités de rémunération des cadres sont fixées comme suit :

- Cadres bénéficiant d'élément variable dit "Rémunération Variable Individualisée" (RVI) : ils sont payés sur 12 mois. Le montant de leur rémunération de base fait l'objet annuellement d'une notification écrite.

- Cadres ne bénéficiant pas d'élément variable dit "Rémunération Variable Individualisée" (RVI) : ils sont payés sur 13 mois. Le montant de leur salaire mensuel est revalorisé selon les modalités définies dans la CCNIC et selon les termes de la négociation annuelle prévue par l'article L 132-27 du code du travail.

Les cadres ne bénéficiant pas de "Rémunération Variable Individualisée" (RVI), dont la rémunération était payée sur 12 mois avant le 31 décembre 2001 auront la possibilité d'être payés sur 13 mois de façon irréversible, à partir du 1^{er} janvier 2003.

V.8. MÉDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL

En application du protocole d'accord SANOFI CHIMIE relatif à LA MÉDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL du 16 mai 2001 et en référence au décret n°2000-1015 du 17 octobre 2000, les modalités d'attribution de la médaille d'honneur du travail sont ainsi définies :

V.8.1. Conditions d'obtention

V.8.1.1. Années de service

Pour obtenir la médaille d'honneur du travail, il faut justifier de :

- 20 ans de travail: médaille d'argent
- 30 ans de travail: médaille de vermeil
- 35 ans de travail: médaille d'or
- 40 ans de travail: grande médaille d'or

V.8.1.2. Nombre d'employeurs

L'ancienneté peut être acquise auprès d'un nombre illimité d'employeurs.

V.8.2. Modalités d'obtention

V.8.2.1. Périodes prises en compte

Les années de service sont comptées :

- à partir de la date d'entrée de l'intéressé dans chacune des entreprises où il a travaillé,
- jusqu'à son départ ou, s'il y est encore, jusqu'au 14 juillet ou au 1^{er} janvier, date de la promotion envisagée.

Sont assimilés à un temps de travail :

- le temps passé sous les drapeaux,
- le congé de maternité ou d'adoption,
- le congé parental d'éducation à concurrence d'une année maximum,
- le temps d'apprentissage,
- les stages rémunérés de formation professionnelle,
- les stages accomplis dans le cadre d'un congé individuel de formation,
- les congés de conversion,
- les contrats à durée déterminée liés à la politique de l'emploi.

V.8.2.2. Démarches à accomplir

La médaille d'honneur du travail est attribuée sur demande du salarié, qu'il soit ou non de nationalité française, travaillant sur le territoire de la République.

La candidature du salarié doit être adressée au préfet du département dans lequel le candidat est domicilié. La médaille d'honneur du travail et le diplôme correspondant sont attribués par principe par arrêté du ministre du travail, par exception par arrêté préfectoral.

V.8.3. Gratification liée à l'attribution de la médaille d'honneur du travail

V.8.3.1. Modalités d'obtention

Sur présentation du diplôme délivré par le ministre du travail ou le préfet du département, la société SANOFI CHIMIE accorde une gratification aux salariés. Les salariés ne pourront prétendre à plus d'une gratification par période de cinq ans.

V.8.3.2. Calcul de la gratification

La gratification est proportionnelle à l'ancienneté acquise dans le Groupe. Elle se détermine comme suit :

- 100 % pour 20 ans d'ancienneté dans le Groupe,
- prorata temporis dans les autres cas, le minimum étant de 25 %

exemple :

pour 20 ans de travail dont 10 ans dans le Groupe : 50 %

La gratification maximum est égale aux appointements minima mensuels, tels que définis par la CCNIC, du coefficient hiérarchique de l'intéressé.

V.9. ALLOCATION DE DÉPART A LA RETRAITE

V.9.1. Au moment du départ à la retraite, il est attribué une allocation dont le montant est calculé à partir du dernier salaire, selon les règles d'ancienneté et les modalités de départ définies ci-après.

ANCIENNETE	DEPART A 60-64 ANS	DEPART A 65 ANS
> 2 ans et ≤ 5 ans	1 mois	1 mois
> 5 ans et ≤ 10 ans	2 mois	3 mois
> 10 ans et ≤ 15 ans	3 mois	4 mois
> 15 ans et ≤ 20 ans	5 mois	6 mois
> 20 ans et ≤ 25 ans	7 mois	8 mois
> 25 ans et ≤ 30 ans	8 mois	9 mois
> 30 ans et ≤ 35 ans	9 mois	10 mois
+ de 35 ans	10 mois	10 mois

Dispositions spécifiques pour les salariés partant en préretraite progressive : les salariés concernés voient leur indemnité majorée d'un mois, à partir de la tranche 5 à 10 ans d'ancienneté.

V.9.2. ALLOCATION DE DÉPART A LA RETRAITE DES TRAVAILLEURS POSTÉS « 2x8 » ET RYTHMES DERIVÉS

Les personnes prenant leur retraite à partir de 60 ans et ayant travaillé pendant plus de 20 ans en service « 2x8 » et rythmes dérivés, se verront appliquer le barème ci-dessous qui se substituera partiellement à celui de l'article 9.1 ci-dessus.

ANCIENNETÉ TOTALE	ALLOCATION DE DÉPART
> 20 ans et ≤ 25 ans	8 mois
> 25 ans et ≤ 30 ans	9 mois
> 30 ans et ≤ 35 ans	11 mois
+ de 35 ans	12 mois

V.9.3. ALLOCATION DE DEPART A LA RETRAITE DES TRAVAILLEURS POSTES « 3X8 CONTINU OU SEMI-CONTINU » ET RYTHMES DERIVES

Les personnes prenant leur retraite à partir de 60 ans et ayant travaillé pendant plus de 20 ans en service « 3x8 continu ou semi-continu » et rythmes dérivés, se verront appliquer le barème ci-dessous qui se substituera partiellement à celui de l'article 9.1 ci-dessus.

ANCIENNETÉ TOTALE	ALLOCATION DE DÉPART
> 20 ans et ≤ 25 ans	9 mois
> 25 ans et ≤ 30 ans	10 mois
> 30 ans et ≤ 35 ans	12 mois
+ de 35 ans	14 mois

Chapitre VI

-

CLASSIFICATIONS

PRÉAMBULE

Les parties signataires ont adopté la grille de fonctions qui fait suite au présent article. Cette grille vise à préciser les fonctions en regard des coefficients qui s'y rapportent.

Pour ce faire, elles ont pris en compte :

- la mission de SANOFI CHIMIE, à savoir une production chimique principalement à usage pharmaceutique ;
- l'évolution technologique des activités ;
- l'évolution des métiers ;
- le souci permanent de la qualité, de la sécurité et de l'activité, en accord tant avec les exigences des bonnes pratiques de fabrication qu'avec les conditions de travail et de sécurité du personnel concerné.

Ces évolutions pourront conduire à un aménagement des définitions qui ont été retenues.

Les différents coefficients reflètent le niveau de connaissances professionnelles, l'accroissement des exigences et des compétences requises, la complexité du travail, l'initiative, la capacité à travailler en équipe et l'autonomie des titulaires.

Tout salarié a un devoir de transmission et d'actualisation de ses connaissances. En particulier, l'information et la formation au poste de travail sont de la mission de chacun.

La définition quelques fois succincte de certaines fonctions (ex : AM/TS coefficient 235) suppose que les critères des postes précédents sont déjà intégrés. Ces définitions réduites s'ajoutent par conséquent aux précédentes, en les complétant, pour le coefficient considéré.

VI.1. MOBILITÉ PROFESSIONNELLE INTERNE

La mobilité des collaborateurs à l'intérieur d'un même site permet d'une part, de pallier les éventuels écarts d'activité entre plusieurs services ou ateliers et d'autre part, de favoriser par l'acquisition et la reconnaissance de compétences élargies, l'évolution professionnelle des collaborateurs. Cette mobilité peut amener le salarié à des déplacements ou changements de son lieu de travail sur un même site.

Les dispositions de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques relatives aux « Travaux multiples » s'appliqueront en matière de rémunération.

VI.2. FILIÈRES

Pour toutes les filières, le coefficient 150 sera utilisé comme coefficient d'accueil dans le cadre de contrats spécifiques : accueil jeunes, contrats en alternance,...

VI.2.1. FILIÈRES PRODUCTION - PILOTE - LANCEMENT

Les salariés classés aux coefficients énumérés dans cette filière sont susceptibles d'effectuer, en fonction des nécessités du poste à tenir, la totalité ou la majorité des travaux et missions citées aux coefficients qui les concernent.

☐ CF 150

Ouvrier de production

Ce coefficient pourra être affecté aux salariés du Groupe susceptibles d'intégrer la production en Chimie dans le cadre de plans sociaux. Ce coefficient est transitoire. Son application n'excédera pas la durée de 6 mois dédiée à la formation.

- 1 - Applique les consignes pour l'exécution des travaux courants.
- 2 - Participe à des opérations chimiques simples sous le contrôle d'un agent de qualification supérieure qui lui donne le détail des travaux à faire et à qui il rend compte.
- 3 - Peut être amené à réaliser seul certaines opérations simples dans le cadre de consignes lui précisant l'ensemble des moyens à employer et la marche à suivre.

☐ CF 160

Conducteur d'appareil

- 1 - Exécute, à partir de consignes strictes et sous le contrôle d'un agent de qualification supérieure, des opérations élémentaires ou unitaires (cristallisation, distillation, essorage, séchage, réaction simple) de la chimie sur un type d'appareillage ou pour des opérations déterminées.
- 2 - Rend compte du déroulement des opérations, en détecte et en signale les anomalies. Remplit des documents assurant la traçabilité des opérations de fabrication.
- 3 - Peut être amené à réaliser seul certaines opérations dans le cadre de consignes strictes lui précisant l'ensemble des moyens à employer et la marche à suivre.

☐ CF 175

Conducteur d'appareil confirmé, 1er échelon

- 1 - Applique les consignes pour l'exécution de travaux qualifiés afin de réaliser des opérations unitaires (cristallisation, distillation, essorage, séchage, réaction,...) de la chimie.
- 2 - Rend compte du déroulement des opérations, en détecte et en signale les anomalies, et accomplit dans le cadre des consignes reçues les actions appropriées. Remplit des documents assurant la traçabilité des opérations de fabrication.
- 3 - Peut être amené à contribuer à la conduite de machines ou d'unités informatisées.
- 4 - Peut être amené à effectuer des contrôles en cours de fabrication, après formation.

☐ CF 190

Conducteur d'appareil confirmé, 2ème échelon

- 1 - Applique les consignes pour exécuter des travaux qualifiés nécessitant des connaissances professionnelles étendues, y compris éventuellement par l'intermédiaire de systèmes informatisés.
- 2 - Prend, dans le cadre de ses fonctions, les initiatives appropriées dont il rend compte.
- 3 - Peut être amené à effectuer des diagnostics primaires lors d'un dysfonctionnement.
- 4 - Est capable de tenir de façon autonome plusieurs postes d'une même filière.
- 5 - Peut avoir en charge, dans le cadre de son activité, l'organisation du travail, le choix des moyens à mettre en œuvre.
- 6 - Met en œuvre les compétences du BP Industries Chimiques.

☐ CF 205

Conducteur d'appareil hautement qualifié, 1er échelon

- 1 - Exécute, dans le cadre de consignes définies, des opérations de haute technicité y compris le cas échéant par l'intermédiaire de systèmes informatisés. Ces opérations nécessitent réflexion et proposition de solutions appropriées à l'atteinte des objectifs fixés.
- 2 - Peut avoir à organiser le travail des membres d'une équipe afin d'atteindre les objectifs fixés.

☐ CF 225

Conducteur d'appareil hautement qualifié, 2ème échelon

- 1 - Maîtrise la conduite d'installations de haute technicité, y compris le cas échéant par l'intermédiaire de systèmes informatisés.
- 2 - Propose les modifications d'organisation réfléchies qu'il estime nécessaires à la conduite de ces installations et à l'atteinte des objectifs fixés.
- 3 - Contrôle les opérations. Prend en charge les démarrages de nouveaux produits.
- 4 - Organise son travail ou celui des opérateurs qu'il peut avoir à diriger.
- 5 - Doit pouvoir assurer la formation des opérateurs de son secteur ainsi que sa validation.

VI.2.2. FILIÈRE RECHERCHE, DÉVELOPPEMENT, LABORATOIRES

☐ CF 160

Aide de laboratoire

Exécute, dans le cadre de consignes strictes, des travaux courants et répétitifs ne nécessitant pas une formation de base importante.

☐ CF 175

Aide chimiste

Applique les consignes pour l'exécution de travaux courants et répétitifs (y compris des analyses simples).

Fait preuve d'une expérience acquise soit par la formation initiale, soit par l'expérience pratique.

☐ CF 190

Technicien chimiste, 1er échelon

1 - Applique les consignes afin de réaliser des analyses et/ou des manipulations selon les protocoles définis et sous les directives d'un agent de qualification supérieure.

2 - Rend compte du déroulement des travaux effectués.

3 - Est capable de tenir de façon autonome plusieurs postes d'une même filière.

☐ CF 205

Technicien chimiste, 2ème échelon

1 - Exécute, dans le cadre de consignes définies et des protocoles, des analyses ou opérations nécessitant réflexion, expérience et technicité.

2 - Peut participer à l'analyse des résultats.

3 - Rend compte du déroulement des travaux effectués.

VI.2.3. FILIÈRES COMPTABLES ET ADMINISTRATIVES

☐ CF 160

Aide-comptable, 1er échelon

Employé de secrétariat, 1er échelon

Exécute des travaux administratifs qualifiés et courants dont : des écritures sur documents préétablis, des travaux de saisie.

☐ CF 175

Aide-comptable, 2ème échelon

Employé de secrétariat, 2ème échelon

1 - Exécute des travaux administratifs qualifiés et nécessitant la prise d'initiatives.

2 - Vérifie ou choisit l'imputation des écritures sous le contrôle d'un agent de qualification supérieure.

☐ CF 190

**Comptable, 1er degré, 1er échelon
Secrétaire**

- 1 - Analyse et justifie les comptes des comptabilités.
- 2 - Exécute des travaux nécessitant des connaissances professionnelles permettant une certaine autonomie.
- 3 - Est capable de tenir de façon autonome plusieurs postes d'une même filière.

☐ CF 205

**Comptable, 1er degré, 2ème échelon
Secrétaire spécialisée**

- 1- Analyse et justifie les comptes des comptabilités; en outre, peut être amené à assurer la gestion et le suivi comptable des stocks, la préparation et le suivi des prix de revient.
- 2 - Conduit des travaux nécessitant une réflexion sur l'ensemble de l'organisation et les moyens à mettre en œuvre.

VI.2.4. FILIÈRES ENTRETIEN ET SERVICES GÉNÉRAUX*

** Comprend la maintenance, la logistique, les magasins, les travaux neufs, les services généraux, la prévention - sécurité.*

☐ CF 150

**Gardien, 1er échelon
Préparateur de commandes, réceptionnaire
Cariste, 1er échelon
Personnel d'entretien et de nettoyage
Employé des services généraux**

Exécution, dans le cadre de consignes strictes, de travaux courants ou répétitifs ne nécessitant pas une formation de base importante.

☐ CF 160

**Magasinier, 1er échelon
Gardien, 2ème échelon
Agent technique, 1er échelon
Cariste, 2ème échelon**

Emplois impliquant l'exécution de travaux qualifiés nécessitant la mise en œuvre d'une bonne connaissance du métier, acquise par une expérience suffisante, y compris éventuellement par l'intermédiaire de systèmes informatisés.

☐ CF 175

Agent technique, 2ème échelon
Technicien contrôle et régulation, 1er échelon
Employé d'approvisionnement
Magasinier 2^e échelon

Emplois impliquant la mise en œuvre de moyens connus, d'une expérience particulière du métier et de l'esprit d'initiative pour exécuter des travaux comportant des difficultés techniques d'un bon niveau.

☐ CF 190

Magasinier, 3ème échelon
Dessinateur détaillant
Agent technique, 3ème échelon
Technicien contrôle et régulation, 2ème échelon

Emplois impliquant la mise en œuvre de moyens connus et diversifiés pour exécuter des travaux requérant des initiatives et des connaissances professionnelles étendues.
Est capable de tenir de façon autonome plusieurs postes d'une même filière.

☐ CF 205

Dessinateur d'exécution
Technicien contrôle et régulation, 3ème échelon
Agent technique, 4ème échelon
Magasinier, 4^{ème} échelon

Emplois impliquant, dans le cadre de consignes générales larges, l'exécution de travaux comportant des difficultés techniques sérieuses.
L'exécution des travaux exige réflexion et autonomie.

VI.2.5. TOUTES FILIÈRES : TECHNICIENS SUPÉRIEURS/AGENTS DE MAÎTRISE

☐ CF 225

Technicien supérieur / Agent de maîtrise, Niveau 1

- 1 - Possède des connaissances professionnelles qui lui permettent d'assumer, dans le cadre de consignes larges, des responsabilités techniques ou administratives nécessitant des efforts de réflexion visant à résoudre les difficultés rencontrées.
- 2 - Analyse les résultats, peut être amené à participer à la planification de l'activité d'opérations techniques ou administratives.
- 3 - Prend des initiatives dans le cadre de sa technique, rend compte du déroulement de son activité.
- 4 - Peut être amené à manager, animer (recueil et transmission d'informations) et former son équipe en collaboration avec sa hiérarchie (Concerne les Agents de Maîtrise)
- 5 - Participe à la bonne atteinte des objectifs d'activité et au respect des règles de qualité, sécurité et environnement. Il propose les évolutions nécessaires.
- 6 - Concourt à la mise en œuvre des formations techniques internes qui concernent son activité.

☐ **CF 235** *(Ce coefficient n'est pas un point de passage obligé).*

Technicien supérieur / Agent de maîtrise, Niveau 2

Par rapport au CF 225, il dispose d'une autonomie confirmée notamment en terme de management des opérateurs.

☐ **CF 250**

Technicien supérieur / Agent de maîtrise, Niveau 3

1 - Possède des connaissances professionnelles étendues qui lui permettent d'exécuter ou de faire exécuter des opérations techniques ou administratives, dans le cadre d'instructions reçues en optimisant les moyens mis à sa disposition.

2 - Prend des décisions et des initiatives dans le cadre des objectifs d'activité et de qualité qui lui sont définis.

3 - Manage, anime, recueille, transmet les informations. Il forme son équipe et participe à son appréciation en collaboration avec sa hiérarchie (Concerne les Agents de Maîtrise).

4 - Peut être amené à participer à l'examen des résultats de son service et contribuer à l'élaboration de plans d'action concernant l'activité de ce service.

5 - Peut assurer la conception, le développement de la formation des opérateurs de son secteur et assurer la validation de cette formation.

☐ **CF 275**

Technicien supérieur / Agent de maîtrise, Niveau 4

1 - Possède une excellente maîtrise du coefficient 250. En outre :

2 - Doit être en mesure de proposer des plans d'action concernant son secteur d'activité après avoir participé à l'examen des résultats.

3 - Réalise des travaux de haute technicité avec une autonomie d'intervention et de modification.

4 - Contribue à la formation et à l'évaluation du personnel dont il a la responsabilité.

☐ CF 300

Technicien supérieur / Agent de maîtrise, Niveau 5

- 1 - Possède des connaissances professionnelles étendues lui permettant, par un apport personnel d'interprétation, de conception, d'organisation, d'optimiser les moyens et les méthodes mis à sa disposition dans le cadre d'instructions générales et/ou de délégations.
- 2 - Assume des responsabilités techniques ou administratives nécessitant des prises de décision variées et/ou complexes.
- 3 - Analyse les résultats de son secteur d'activité et participe étroitement à l'élaboration des plans d'action dont il favorisera la mise en œuvre et dont il sera responsable, y compris dans les domaines de la sécurité, de la qualité et de l'activité.
- 4 - Dispose d'une autonomie lui permettant de prendre des initiatives dans le cadre des plans d'action à l'élaboration desquels il aura participé.
- 5 - Rend compte régulièrement des résultats de son activité et des moyens utilisés pour y parvenir.
- 6 - Manage, anime, recueille, transmet les informations et forme son équipe en collaboration avec sa hiérarchie.

☐ CF 325

Technicien supérieur / Agent de maîtrise, Niveau 6

Possède une excellente maîtrise du coefficient 300. Sa plus grande autonomie est reconnue par sa hiérarchie.

☐ CF 360

Technicien supérieur / Agent de maîtrise, Niveau 7

- 1 - Possède des connaissances professionnelles approfondies recouvrant plusieurs domaines techniques ou administratifs qui permettent par un apport personnel d'interprétation, de conception, et d'organisation, l'optimisation des moyens et méthodes mis à sa disposition dans le cadre des délégations qui lui sont confiées.
- 2 - Assume des responsabilités techniques ou administratives multiples nécessitant des décisions variées et complexes.
- 3 - Bénéficie d'une autonomie qui lui permet de prendre de larges initiatives dans le cadre des missions qui lui sont confiées.
- 4 - Manage, anime, recueille, transmet les informations et forme son équipe en collaboration avec sa hiérarchie.
- 5 - Est responsable, en relation avec sa hiérarchie, de la bonne atteinte des objectifs d'activité et du respect des règles de qualité, sécurité et environnement. Il propose les évolutions nécessaires.
- 6 - Assure des formations et apprécie le personnel dont il a la responsabilité.

☐ CF 400

Technicien expert / Agent de maîtrise expert, Niveau 8

1 - Manage, anime, recueille, transmet les informations et forme son équipe en collaboration avec sa hiérarchie.

2 - Est responsable, en relation avec sa hiérarchie, de la bonne atteinte des objectifs d'activité et du respect des règles de qualité, sécurité et environnement. Il propose les évolutions nécessaires.

3 - Possède des connaissances techniques ou administratives de haut niveau dans un domaine technique ou administratif au moins. L'expert est entièrement autonome pour définir les systèmes, les qualifier et les maintenir. Il est responsable du résultat technique ou administratif pour les moyens créés.

4 - Assume la responsabilité totale et entière des rapports d'expertise, des cahiers des charges et autres études qu'il soumet.

5 - Est responsable du développement de son expertise et des propositions d'actions qui visent à la réactualiser. Fait preuve d'une aptitude à être au courant des progrès de son domaine d'expertise.

6 - Assure la formation des personnels qui sont amenés à agir dans les domaines relevant de l'expertise et soutient ces personnels en cas de défaillance des systèmes en apportant des solutions techniques ou administratives.

7 - Assure et vérifie le progrès technique ou administratif des domaines couverts par son expertise.

VI.3. EXEMPLES D'INTITULÉS DE FONCTION

Période d'essai : 15 jours

☐ CF 150

Ouvrier de production

Employé des Services Généraux

Gardien, 1er échelon

Réceptionnaire

Cariste, 1er échelon

Période d'essai : 1 mois

☐ CF 160

Employé des Services Administratifs

Conducteur d'appareil

Aide-comptable, 1er échelon

Employé de secrétariat, 1er échelon

Magasinier, 1er échelon

Préparateur de charges

Gardien, 2ème échelon

Agent technique, 1er échelon

Cariste, 2ème échelon

Agent de saisie de données

Aide de laboratoire

☐ CF 175

Conducteur d'appareil confirmé, 1er échelon
Aide-comptable, 2ème échelon
Employé de secrétariat, 2ème échelon
Magasinier, 2ème échelon
Agent technique, 2ème échelon
Technicien contrôle et régulation, 1er échelon
Employé d'approvisionnement
Pupitreux, 1er échelon
Programmeur, 1er échelon
Aide-chimiste
Agent de sécurité
Echantillonneur préleveur débutant

Période d'essai : 2 mois

☐ CF 190

Conducteur d'appareil confirmé, 2ème échelon
Comptable 1er degré, 1er échelon
Secrétaire
Technicien chimiste, 1er échelon
Technicien contrôle et régulation, 2ème échelon
Technicien de sécurité, 1^{er} échelon
Magasinier, 3ème échelon
Dessinateur détaillant
Agent technique, 3ème échelon
Employé qualifié des Services Commerciaux
Employé qualifié des Services Administratifs
Echantillonneur préleveur confirmé

☐ CF 205

Conducteur d'appareil hautement qualifié, 1er échelon
Comptable 1er degré, 2ème échelon
Technicien chimiste, 2ème échelon
Secrétaire spécialisée
Magasinier, 4^{ème} échelon
Dessinateur d'exécution
Technicien contrôle et régulation, 3ème échelon
Technicien de sécurité, 2^{ème} échelon
Agent technique, 4ème échelon
Pupitreux, 2ème échelon
Programmeur, 2ème échelon

☐ CF 225

Agent de maîtrise, Niveau 1 (toutes filières)
Conducteur d'appareil hautement qualifié, 2ème échelon
Technicien supérieur, Niveau 1 (toutes filières)
Technicien supérieur sécurité, Niveau 1
Programmeur confirmé, 1er échelon
Pupitre principal, 1er échelon
Dessinateur "Petites études"
Infirmière
Technicien Agricole, Niveau 1

☐ CF 235

Agent de maîtrise, Niveau 2 (toutes filières)
Comptable, 2ème degré, 2ème échelon
Dessinateur études, 1er degré, 1er échelon
Technicien supérieur, Niveau 2 (toutes filières)

☐ CF 250

Agent de maîtrise, Niveau 3 (toutes filières)
Technicien supérieur, Niveau 3 (toutes filières)
Programmeur confirmé, 2ème échelon
Pupitre principal, 2ème échelon
Dessinateur études, 1er degré, 2ème échelon
Technicien Agricole, Niveau 3

Période d'essai : 3 mois

☐ CF 275

Agent de maîtrise, Niveau 4 (toutes filières)
Technicien supérieur, Niveau 4 (toutes filières)
Dessinateur études, 2ème degré
Analyste programmeur 1er degré, 1er échelon

☐ CF 300

Agent de maîtrise, Niveau 5 (toutes filières)
Technicien supérieur, Niveau 5 (toutes filières)
Analyste programmeur 1er degré, 2ème échelon
Projeteur, 1er degré

☐ CF 325

Agent de maîtrise, Niveau 6 (toutes filières)
Technicien supérieur, Niveau 6 (toutes filières)
Analyste programmeur 2ème degré, 1er échelon
Projeteur, 2ème degré

☐ CF 360

Agent de maîtrise, Niveau 7 (toutes filières)
Technicien supérieur, Niveau 7 (toutes filières)
Analyste programmeur 2ème degré, 2ème échelon
Chef de groupe bureau d'étude

☐ CF 350

Cadres et ingénieurs débutants

☐ CF 400

Cadres et ingénieurs

Agents de maîtrise Experts, Niveau 8 (toutes filières)

Techniciens supérieurs Experts, Niveau 8 (toutes filières)

☐ CF 460

Cadres et ingénieurs confirmés, catégorie A, 1er échelon

☐ CF 480

Cadres et ingénieurs confirmés, catégorie A, 2ème échelon

(Ce coefficient n'est pas un point de passage obligé)

☐ CF 510

Cadres et ingénieurs confirmés, catégorie A, 3ème échelon

(Ce coefficient n'est pas un point de passage obligé)

☐ CF 550

Cadres et ingénieurs confirmés, catégorie A, 4ème échelon

☐ CF 660

Cadres et ingénieurs confirmés, catégorie B, 1er échelon

☐ CF 770

Cadres et ingénieurs confirmés, catégorie B, 2ème échelon

☐ CF 880

Cadres supérieurs.

VI.4. COEFFICIENTS D'EMBAUCHE ET AUTOMATISMES

VI.4.1. Toutes filières hors Recherche & Développement

Catégorie	Diplôme	Temps passé	Age	Coefficient
O/E	CAP BEP	Embauche		160 UIC / GCA
O/E	BP Industrie Chimique BAC de la spécialité	Embauche		190 UIC / GCA
AM/TS	DUT/BTS Expérience professionnelle	Embauche		225 UIC / GCA
AM/TS	DUT/BTS	2 ans au 225		250 UIC / GCA
I/C	Sans Doctorat de la spécialité	Embauche	< 29	350 UIC / GCA
I/C	Sans Doctorat de la spécialité	Embauche	>= 29	400 UIC / 350 GCA
I/C	Sans Doctorat de la spécialité	3 ans au 350		400 UIC / 350 GCA
I/C	Sans Doctorat de la spécialité		29	400 UIC / 350 GCA
I/C	Sans Doctorat de la spécialité	6 ans après embauche		460 UIC / GCA
I/C	Avec Doctorat de la spécialité	Embauche	< 29	350 UIC / 400 GCA
I/C	Avec Doctorat de la spécialité	Embauche	>= 29	400 UIC / GCA
I/C	Avec Doctorat de la spécialité	3 ans au 350		400 UIC / GCA
I/C	Avec Doctorat de la spécialité		29	400 UIC / GCA
I/C	Avec Doctorat de la spécialité	6 ans après embauche		460 UIC / GCA

VI.4.1. Filière Recherche et Développement

Catégorie	Diplôme	Temps passé	Age	Coefficient
I/C en R&D	Sans Doctorat de la spécialité	Embauche	< 29	350 UIC / GCA
I/C en R&D	Sans Doctorat de la spécialité	Embauche	>= 29	460 UIC / 350 GCA
I/C en R&D	Sans Doctorat de la spécialité	3 ans au 350		400 UIC / 350 GCA
I/C en R&D	Sans Doctorat de la spécialité		29	460 UIC / 350 GCA
I/C en R&D	Sans Doctorat de la spécialité	3 ans au 460		480 UIC / 350 GCA
I/C en R&D	Sans Doctorat de la spécialité	6 ans après embauche		480 UIC / 460 GCA
I/C en R&D	Avec Doctorat de la spécialité	Embauche	< 29	350 UIC / 400 GCA
I/C en R&D	Avec Doctorat de la spécialité	Embauche	>= 29	460 UIC / 400 GCA
I/C en R&D	Avec Doctorat de la spécialité	3 ans au 350		400 UIC / 400 GCA
I/C en R&D	Avec Doctorat de la spécialité		29	460 UIC / 400 GCA
I/C en R&D	Avec Doctorat de la spécialité	3 ans au 460		480 UIC / 400 GCA
I/C en R&D	Avec Doctorat de la spécialité	6 ans après embauche		480 UIC / 460 GCA
I/C en R&D		5 ans au 480		510 UIC / 460 GCA
I/C en R&D		5 ans au 510		550 UIC / 460 GCA

Chapitre VII

-

CONGÉS PAYÉS

(cf. Protocole d'accord SANOFI CHIMIE relatif aux CONGÉS PAYÉS du 31 décembre 2001)

VII.1. DISPOSITIONS LÉGALES

Les dispositions légales et conventionnelles fixant les règles des congés payés sont celles de l'Article L.223-1 et suivants du Code du Travail et l'Article 18 des clauses communes de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

VII.2. DATES DE CONGÉS PAYÉS

Il est rappelé que les dates de congés payés sont fixées par l'employeur après consultation des Comités d'Etablissement ou des délégués du personnel.

VII.3. PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

La période de référence pour la détermination des droits à congés est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de prise des congés acquis est fixée du 1er mai de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante.

En cas de besoin, et en fonction des secteurs d'activité, des dérogations pourront être accordées par les Directions d'établissement.

VII.4. DÉCOMPTE DES DROITS

Le décompte des droits se fait au 31 mai de chaque année. Les droits sont calculés au prorata du temps de présence pour le personnel entré dans l'entreprise au cours de la période de référence.

VII.5. DURÉE DES CONGÉS PAYÉS

Les salariés de la société SANOFI CHIMIE bénéficient de 30 jours ouvrés de congés payés.

Ces 30 jours incluent :

- les 25 jours ouvrés de congés payés légaux,
- les jours supplémentaires pour fractionnement prévus par la loi en cas d'échelonnement des congés,
- les ponts lorsqu'ils sont attribués dans l'établissement concerné,
- les fermetures annuelles,
- les congés d'ancienneté, y compris ceux prévus par la CCNIC et les jours de nature similaire (à l'exception des jours accordés en contrepartie d'organisation et de rythmes spéciaux de travail).

Les ponts et les fermetures d'établissement de courte durée pourront être pris, au choix du salarié, sur des jours de congés ou sur des droits à récupération. Cette disposition ne s'oppose pas aux règles en vigueur dans les établissements.

VII.6. CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES DES SALARIÉS POSTÉS

VII.6.1. Les salariés qui ont exercé une activité postée en 3 x 8 continu, semi-continu ou rythmes dérivés au cours de leur carrière professionnelle au sein du Groupe SANOFI -SYNTHELABO ou des autres sociétés filiales d'ELF-AQUITAINE en France, bénéficient de congés supplémentaires à la condition expresse d'être en activité postée au moment du calcul des droits, soit le 31 mai de chaque année.

En cas de changement de régime de travail dans la période allant du 1er mai de l'année n-1 au 30 avril de l'année n, le salarié posté bénéficie d'une reconnaissance d'une année complète d'ancienneté en poste à condition d'avoir travaillé au moins 6 mois en 3x8 continu, semi-continu ou rythmes dérivés pendant cette même période.

VII.6.2. Les droits à congés supplémentaires ne sont pas reconstitués pour des périodes antérieures à 1990 ou antérieures à l'entrée du salarié dans la société SANOFI CHIMIE.

Cependant, pour les salariés de SANOFI CHIMIE présents et postés au 3.04.1990 et jusqu'à la date de leur dépostage, des droits à congés pour des périodes antérieures à 1990 sont calculés conformément au barème ci-dessous. Les congés supplémentaires ainsi acquis seront cumulés pour être pris en fin de carrière. Ils seront affectés dans le compte épargne temps, sans abondement.

Dans tous les cas, la durée de travail en poste prise en compte pour la détermination des droits est la durée de travail réelle en poste dans le groupe.

VII.6.3. Barème de calcul des congés supplémentaires des salariés postés

Soient : A - l'âge du salarié et

P - l'ancienneté en poste 3 x 8 continu, semi-continu ou rythmes dérivés, les années étant effectuées de façon consécutive ou non.

- si A + P est supérieur ou égal à 60 et inférieur à 70..... 1 semaine par an
- si A + P est supérieur ou égal à 70 et inférieur à 80..... 2 semaines par an
- si A + P est supérieur ou égal à 80 et inférieur à 90..... 3 semaines par an
- si A + P est supérieur ou égal à 90..... 4 semaines par an

L'âge et l'ancienneté en poste s'apprécient au 30 avril de l'année n, pour la détermination des congés à prendre entre le 1er mai de l'année n et le 31 mai de l'année n + 1 ou à épargner.

VII.6.4. Ces congés spécifiques peuvent, selon le souhait du travailleur posté (sauf dans les cas précisés aux § VII.6.2 et VII.6.5) :

- être pris chaque année en tout ou partie ;
- être épargnés chaque année en tout ou partie dans le Compte Epargne Temps (accord du 24 mars 1998), afin de permettre au travailleur posté d'anticiper la cessation de son activité professionnelle ou de prendre un congé de toute autre nature.

Ces congés supplémentaires étant un droit à repos, ils ne seront pas indemnisés en dehors des cas prévus par l'accord COMPTE EPARGNE TEMPS SANOFI CHIMIE du 24 mars 1998.

En cas de retour à un horaire autre que 3x8 continu, semi-continu ou rythmes dérivés, les jours acquis en congés supplémentaires postés au titre de la période de référence pourront être pris ou épargnés l'année du dépostage selon les modalités définies ci-dessus.

VII.6.5. Congés payés supplémentaires pour les salariés ayant exercé une activité postée de nuit

Les salariés ayant exercé une activité postée de nuit et :

- âgés d'au moins 50 ans au moment de leur dépostage
- ou ayant travaillé au moins 25 ans en poste 3X8 continu, semi-continu ou rythmes dérivés

au cours de leur carrière au sein du Groupe SANOFI -SYNTHELABO ou des autres sociétés filiales d'ELF-AQUITAINE en France continuent à bénéficier des congés supplémentaires annuels jusqu'à la fin de leur carrière dans les conditions suivantes :

➤ Blocage définitif des paramètres A + P au niveau où ils sont lors du dépostage.

➤ Le barème applicable est le suivant :

- si A + P est supérieur ou égal à 70 et inférieur à 80..... 1 semaine par an
- si A + P est supérieur ou égal à 80 et inférieur à 90..... 2 semaines par an
- si A + P est supérieur ou égal à 90..... 3 semaines par an

Les congés supplémentaires ainsi acquis seront cumulés pour être pris en fin de carrière. Ils seront affectés dans le compte épargne temps, sans abondement.

VII.7. CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES : MESURES D'ÂGE

Les droits à congés payés annuels sont majorés d'une semaine à partir de l'âge de 59 ans et d'une semaine supplémentaire l'année du départ à la retraite.

VII.8. EFFET DE LA MALADIE

Les absences pour maladie, dans la limite de l'indemnisation conventionnelle à plein tarif, sont assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Chapitre VIII

-

CONGÉS EXCEPTIONNELS

Des journées d'absence pour événements familiaux ou préparation d'examens, telles que définies aux articles 1 et 2 du présent chapitre sont accordées, sur présentation de documents justificatifs appropriés (certificat médical, document administratif, convocation,...). Elles sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté et des droits à congés payés.

Les salariés concernés présenteront leur demande d'autorisation d'absence suffisamment à l'avance, ou informeront leur encadrement de la nature et de la durée de l'absence, dans les meilleurs délais.

Les congés spéciaux étant attribués aux salariés pour leur permettre d'accomplir les formalités qui les accompagnent généralement, devront être pris à l'occasion de ces événements et précéder ou suivre immédiatement l'événement en question, sauf cas de force majeure, dûment établi.

VIII.1. CONGÉS SPÉCIAUX POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Les absences payées relatives aux événements familiaux concernent tout concubin administrativement reconnu ou toute personne ayant contracté un Pacte Civil de Solidarité.

▫ **Mariage :**

- 5 jours pour le salarié
- 2 jours pour un enfant
- 1 jour pour un frère, une soeur, un témoin officiel

▫ **Naissance, adoption :**

- 3 jours financés par l'entreprise pour chaque naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, à prendre dans le mois suivant l'événement.

▫ **Paternité**

- 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) financés par la CAF, à prendre dans les 4 mois qui suivent la date présumée de l'accouchement. Le père doit en faire la demande 1 mois avant sa prise effective.

▫ **Déménagement :**

- Application des clauses de mobilité contenues dans l'article IV.2.3.3. du présent accord.
- Hors mobilité géographique : 2 jours dans la limite d'un déménagement par an.

▫ **Maladie d'un enfant de moins de 12 ans, hospitalisation d'un enfant à charge ou hospitalisation du conjoint :**

- 6 jours par année civile, éventuellement fractionnables par demi-journée et par foyer. Ce crédit est augmenté d'un jour par année civile par enfant à partir du 3^{ème} enfant. En cas de circonstances exceptionnelles (hospitalisation prolongée par exemple), des solutions appropriées pourront être prises.

▫ **Décès :**

4 jours pour conjoint, parents, enfants, frères, soeurs, petits-enfants, à prendre par fractions ou en entier, dans un délai de 15 jours.

1 jour pour grands-parents, beaux-parents, beau-frère, gendre, belle-soeur, belle-fille. Ce congé est porté à 2 jours, lorsqu'il est établi que le trajet aller-retour provoqué par l'événement est supérieur à 1000 km.

VIII.2. CONGÉS SPECIAUX POUR PRÉPARATION D'EXAMEN

Sur présentation de la convocation, le salarié pourra s'absenter les veilles d'examens annuels ou partiels, dans la limite du crédit annuel défini ci-dessous :

- | | |
|--------------------------------|---|
| ▫ CAP, BEP, BP | : 3 jours |
| ▫ Baccalauréat, DUT, BTS, DEUG | : 4 jours |
| ▫ CNAM | : 2 jours par unité de valeur dans la limite de 6 jours par année universitaire |
| ▫ Diplôme d'ingénieur ou thèse | : 6 jours |

Chapitre IX

-

COMPTE EPARGNE TEMPS

Le Compte Epargne Temps (CET) a fait l'objet d'un accord d'entreprise en date du 24 mars 1998 amendé par la signature de l'avenant n°1 le 14 novembre 2000.

Il permet aux collaborateurs titulaires d'un contrat à durée indéterminée de SANOFI CHIMIE, sur la base du volontariat, d'organiser un aménagement de leur vie professionnelle en fonction de leurs aspirations : projet en cours de carrière ou congé de fin de carrière.

IX.1. ALIMENTATION DU CET

IX.1.1. Eléments d'alimentation

Le CET peut être alimenté par :

- le report des congés payés dans la limite de 10 jours par an,
- la 5^{ème} semaine de congés payés (uniquement dans le cas de prise de congé sabbatique ou pour création d'entreprise),
- le 13^{ème} mois pour les salariés ne bénéficiant pas d'élément de rémunération variable individualisée, par un versement minimum, en décembre, égal au quart de son montant,
- les primes d'intéressement,
- les repos compensateurs de remplacement,
- les congés supplémentaires pour les travailleurs postés prévus dans l'article 6 du chapitre VII du présent accord,
- les récupérations majorations telles que définies dans les accords en vigueur dans les établissements.

IX.1.2. Valorisation en jours

Ces sommes sont transformées en jours par division par le taux journalier du salarié en vigueur lors de l'alimentation du compte. Ce taux est déterminé comme suit :

$$(\text{ Salaire mensuel de base + ancienneté}) / 22$$

où ancienneté = prime d'ancienneté pour le personnel en bénéficiant
 22 = nombre forfaitaire de jours ouvrés dans un mois civil

IX.1.3. Valorisation des jours de congés épargnés par les travailleurs postés

Les jours de congés payés épargnés par les travailleurs postés seront affectés, lors de l'alimentation dans le CET, d'un coefficient forfaitaire pour tenir compte des différentes primes liées à ce rythme de travail.

Ce coefficient s'applique exclusivement aux 10 jours de congés payés et à la 5^{ème} semaine.

Les coefficients, selon les rythmes de travail, sont les suivants :

- | | |
|--|------|
| - personnel en 2x8 et dérivés | 1.09 |
| - personnel en 3x8 semi-continu et dérivés | 1.18 |
| - personnel en 3x8 continu et dérivés | 1.35 |

IX.1.4. Date de versement

- le 31 mars pour les congés payés,
- le 5 décembre pour le 13^{ème} mois,
- par indication du choix lors de l'avis de prime pour la prime d'intéressement,
- le 30 avril pour les congés supplémentaires des travailleurs postés,
- en fonction des accords d'établissement en vigueur pour les repos compensateurs et les récupérations majorations.

IX.1.5. Abondement

Un abondement de 100% du nombre de jours épargnés, dans la limite de 88 jours, sera pratiqué dans le cas d'une utilisation du CET pour un congé de fin de carrière.

Les jours placés avant le 14 novembre 2000 et les abondements liés à l'investissement des primes d'intéressement calculés conformément à l'accord du 24 mars 1998 restent acquis.

IX.1.6. Durée d'épargne

Il n'est pas fixé de durée d'épargne.

IX.1.7. Communication au salarié de la situation de son CET

Le service du Personnel communiquera au salarié la situation de son CET deux fois par an.

IX.2. UTILISATION DU CET

IX.2.1. Durée minimale du congé

Elle est fixée à 4 mois minimum consécutifs.

IX.2.2. Nature du congé

Le CET peut être utilisé pour indemniser :

- des congés sans solde déjà définis par la loi tels que :
 - congé parental d'éducation à temps plein
 - congé sabbatique
 - congé pour création d'entreprise
 - congé individuel de formation

- des congés épargne-temps spécifiques tels que :
 - congé pour convenance personnelle
 - congé de fin de carrière débouchant sur une retraite à taux plein

Dans ce dernier cas, même si l'épargne ne permet pas la prise d'un congé de 4 mois minimum, elle doit être utilisée dans son intégralité avant l'éventuel préavis précédant le départ ou la mise à la retraite. Elle ne donnera lieu à aucune indemnité compensatrice.

Il est bien entendu que les congés sans solde déjà définis par la loi pourront être pris en dehors du dispositif CET dans les conditions prévues par la loi.

IX.3. VALORISATION DE L'INDEMNITÉ DU CONGÉ

IX.3.1. Valorisation

La valorisation des sommes versées est effectuée en multipliant le nombre de jours capitalisés (cf. IX.1.2.) par le taux de salaire journalier du salarié.

Ce taux est effectué sur la base du salaire mensuel de base + l'ancienneté éventuelle perçus par le salarié au moment de son départ.

IX.3.2. Versement

L'indemnité épargne-temps versée a le caractère de salaire et est soumise à l'ensemble des cotisations sociales et patronales.

Cette indemnité sera lissée mensuellement sur la période de congé rémunéré résultant de l'utilisation du CET. Elle pourra, sur demande, être versée en totalité en début de congé.

IX.3.3. Protection sociale complémentaire

Elle se poursuit pendant la durée de l'indemnisation du congé sans solde résultant de l'utilisation du CET. Si la durée du congé est supérieure au nombre de jours épargnés, le salarié aura la possibilité d'adhérer au régime périphérique à l'issue de la période d'indemnisation correspondant à ses droits.

IX.3.4. Statut du salarié pendant la durée de son congé

Pendant toute la durée du congé, le contrat de travail est suspendu.

L'intégralité de la durée du congé est considérée comme travail effectif pour le calcul des droits du salarié liés à l'ancienneté.

La maladie ne suspend pas le congé et ne peut avoir pour conséquence d'allonger la durée de l'absence initialement prévue.

IX.4. RETOUR DU SALARIÉ A L'ISSUE DE SON CONGÉ

A l'issue de son congé, le salarié retrouvera son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

IX.5. CLOTURE DU CET PAR ANTICIPATION

IX.5.1. Renonciation à l'utilisation du CET

Le CET peut être clos à tout moment sur l'initiative de chaque salarié.

Dans ce cas, les congés épargnés par report de congés annuels ou par repos compensateurs, seront ajoutés, par fraction de dix jours ouvrables jusqu'à épuisement, aux congés annuels normaux acquis au titre de l'année de la renonciation. Ils devront être pris dans les mêmes délais que ceux-ci.

Les 5^{èmes} semaines épargnées en vue de la prise d'un congé sabbatique ou d'un congé pour création d'entreprise seront ajoutées, à raison de 6 jours ouvrables par an en supplément des congés annuels, jusqu'à épuisement des droits.

Les sommes épargnées au titre des primes d'intéressement et 13^{ème} mois seront reversées. La valorisation est effectuée selon les dispositions du paragraphe IX.3.1.

IX.5.2. Déblocage automatique

Le déblocage est automatique en cas de rupture du contrat de travail autre qu'un départ à la retraite ou mise à la retraite. Une indemnité est alors versée au salarié calculée selon les dispositions du paragraphe IX.3.1.

IX.5.3. Abondement

L'abondement défini au paragraphe IX.1.5. ne sera pas versé en cas de renonciation, ni en cas de déblocage automatique. Dans le cas de mutation au sein du Groupe SANOFI SYNTHELABO dans une société n'ayant pas de dispositif CET ou dans le cas de décès du salarié, l'abondement lié à l'épargne de la prime d'intéressement sera maintenu.

IX.5.4. Transfert du CET

IX.5.4.1. Mobilité vers une société du Groupe ayant mis en place un CET

Le transfert des droits s'opère entre le CET de la société d'origine vers le CET de la société où le salarié est affecté.

A compter de la mutation, les règles applicables au CET (acquisition, consommation etc...) seront celles de la nouvelle société du salarié.

IX.5.4.2. Mobilité vers une société du Groupe n'ayant pas mis en place un CET

Les droits CET du salarié au moment de sa mutation doivent impérativement lui être payés par sa société d'origine.

IX.5.4.3. Transfert collectif de salariés entre deux sociétés du Groupe

Le plan social ou les mesures d'accompagnement devront prévoir les modalités de transfert ou de paiement des droits des salariés.

IX.6. REMPLACEMENT DU SALARIÉ PENDANT SON CONGÉ

SANOFI CHIMIE s'engage à compenser globalement le volume d'heures libérées par les salariés partis en congé de longue durée, par des embauches sous contrat à durée déterminée. Ce remplacement pourra être adapté à une nouvelle organisation des tâches éventuellement mise en place.

Chapitre X

-

FINANCEMENT DES COMITÉS D'ETABLISSEMENT

Il est alloué aux Comités d'Etablissement une subvention annuelle de 1 % de la masse salariale brute pour les activités sociales et culturelles.

Le montant des frais de fonctionnement des Comités d'Etablissement fait l'objet d'accord d'établissement. A défaut, les règles de droit s'appliquent.

Les modalités de versement de la subvention et des frais de fonctionnement sont déterminées dans chaque établissement.

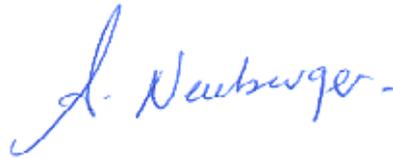
ANNEXE

Coef.	C.C.N.I.C. au 01/01/02	G.C.A. au 01/07/02
150	13 156.00 €	14 857.45 €
160	13 156.00 €	15 720.24 €
175	13 734.00 €	17 017.55 €
190	14 911.20 €	18 312.78 €
205	16 088.40 €	19 608.00 €
225	17 658.00 €	21 337.74 €
235	18 442.80 €	22 200.54 €
250	19 620.00 €	23 495.76 €
275	21 582.00 €	25 655.85 €
300	23 544.00 €	27 815.95 €
325	25 506.00 €	29 976.04 €
350	27 468.00 €	32 134.06 €
360	28 252.80 €	32 996.84 €
400	31 392.00 €	36 454.24 €
460	36 100.80 €	41 639.31 €
480	37 670.40 €	43 364.89 €
510	40 024.80 €	45 957.42 €
550	43 164.00 €	49 410.65 €
660	51 796.80 €	58 915.91 €
770	60 429.60 €	68 416.99 €

RATIFICATION

Pour la direction :

Madame Annette NEUBURGER
Directeur des Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales :

C.F.D.T.
Monsieur Porfirio DE LEMOS



C.F.E. - C.G.C.
Monsieur Guy CANNIC



C.F.T.C.
Monsieur Marc PADULAZZI



C.G.T.
Monsieur Guy KRAEUTLER

C.G.T. - F.O.
Monsieur Michel HYSOULET

