ACCORD RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES (G.P.E.C.) DANS LE GROUPE SANOFI EN FRANCE

Entre

Les sociétés françaises du Groupe SANOFI représentées par Jean-Marc GRAVATTE, agissant en qualité de Directeur des Relations Sociales France,

D'UNE PART

Et :

Les Organisations Syndicales de salariés qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de l'accord, à savoir :

CFDT représentée par Pascal VIALLY

CFE CGC représentée par Rémi BARTHES

CFTC représentée par Christian BILLEBAULT

CGT représentée par Thierry BODIN

FO représentée par Philippe GUERIN-PETREMENT

D'AUTRE PART,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis plusieurs années, les sociétés du Groupe ont développé dans leurs périmètres respectifs des réflexions sur les évolutions des métiers et des organisations qui les ont conduites à la mise en place de mesures et dispositifs destinés à assurer l'adaptation de chaque salarié à l'évolution de son emploi.

Sept accords de GPEC ont notamment été conclus, par filière métier, aux bornes du Groupe depuis 2008, et sont arrivés, ou bien vont arriver, à échéance.

Les parties, qui se sont rencontrées les 3 février, 31 mars, 7 juillet, et 6 octobre 2011, sont convenues de la nécessité de poursuivre et de compléter cette démarche en analysant et en mettant en évidence les passerelles entre les postes et entre les activités, pour permettre la mise en œuvre d'une politique homogène de ressources humaines au niveau du Groupe, qui s'accorde avec les initiatives prises par les activités, et qui réponde aux objectifs suivants :

- Face à l'évolution permanente, améliorer la visibilité sur les évolutions du Groupe, et celles quantitatives et qualitatives de ses différents métiers.

- Accompagner les salariés en renforçant leur information sur l'évolution des métiers, et par le développement de la formation professionnelle et personnelle.

- Aider à la mobilité choisie, géographique et/ ou professionnelle, des salariés volontaires, notamment sur les bassins d'emploi, entre les activités au sein du Groupe au moyen de l'accord sur la mobilité interne dans le Groupe.

- Assurer une équité de traitement entre les activités et entre les salariés.

- Préparer les nouveaux métiers.

- Assurer la transmission des savoirs et des compétences, notamment par la mise en œuvre de l'accord sur la formation professionnelle et le développement tout au long de la vie.

- Promouvoir le développement de la formation professionnelle et personnelle dans le cadre du développement de l'entreprise.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L. 2242-15, et suivants du Code du Travail, et dans celui de l'Accord National Interprofessionnel conclu le 11 janvier 2008 et traitant du même sujet.

Il est susceptible d'être complété par les accords existants dans les différentes activités, chacune d'entre elles conservant la responsabilité de définir les plans d'action adaptés à ses propres enjeux.

Dans ce cas, les accords d'activités ne peuvent déroger dans un sens moins favorable à l'accord Groupe.

La démarche instituée par cet accord s'inscrit exclusivement dans le respect du principe de volontariat des salariés; elle s'appuie sur les dispositifs destinés à favoriser et développer les politiques de formation et d'aides à la mobilité, notamment au travers des accords signés au niveau du Groupe, tels que l'Accord sur la Formation Professionnelle tout au long de la vie du 24 février 2006, et l'Accord sur la Mobilité interne du 17 décembre 2005.

En tant que démarche globale d'anticipation et de prospection, la GPEC est dissociée de la gestion des projets de réorganisation ou de restructuration. Le présent accord ne porte donc pas sur les thèmes mentionnés aux articles L. 1233 – 21 et suivants du Code du Travail, traitant des conditions d'établissement et du contenu des plans de sauvegarde de l'emploi, qui seraient susceptibles d'être mis en œuvre au sein du périmètre d'application pendant sa durée de mise en œuvre.

Titre 1
Champ d'application

Le présent accord s'applique aux sociétés françaises du Groupe, dans lesquelles SANOFI détient, au jour de sa conclusion, ou ultérieurement, directement ou indirectement, plus de 50% du capital.

Titre 2
La GPEC

Article 2.1 : objectifs de la GPEC

La GPEC a pour objectif d'être au service du développement de l'emploi et de la compétence des salariés et du Groupe.

Pour les salariés l'objectif de la GPEC est de donner à chacun une information aussi complète que possible sur l'évolution de l'emploi dans le Groupe, du métier qu'il exerce, et sur le contenu des autres métiers, afin de lui permettre de prendre par anticipation, et

sur la base de son seul volontariat, les initiatives favorables à son développement personnel dans le Groupe, et en lui en donnant les moyens correspondants.

Pour le Groupe, le but visé est de mettre en œuvre par anticipation les actions nécessaires à l'adaptation de ses salariés compte tenu des prévisions disponibles en matière économique, stratégique, démographique et des évolutions technologiques des métiers et des compétences requises, en garantissant au mieux la sécurité de leurs parcours professionnels au périmètre du Groupe.

Article 2.2 : les acteurs de la GPEC

L'implication de l'ensemble des acteurs ci-après énumérés est nécessaire à la réussite d'une gestion active, anticipative et préventive sécurisant les emplois et les compétences.

La Direction présente les orientations stratégiques devant les instances de représentation du personnel, recueille leurs avis et y répond, et intègre les remarques ou propositions retenues dans le processus de décision. Elle informe les représentants du personnel et les salariés des enjeux stratégiques et des changements techniques, économiques, scientifiques et opérationnels.

Elle définit la typologie des métiers relevant des diverses catégories définies à l'article 3.5.

La Direction des Ressources Humaines définit, organise et anime les processus liés à la GPEC en garantissant le respect des principes et des règles en la matière. Elle s'assure que le salarié dispose bien de l'accès à l'information correspondante.

L'encadrement assure un rôle de relais et d'information auprès du salarié, en consolidant et faisant remonter les besoins opérationnels de son unité avec ceux des salariés. Il s'assure de l'adéquation entre l'évolution des métiers et le contenu du poste occupé par le salarié dont il suit le parcours, en conduisant notamment l'entretien annuel obligatoire de développement et son suivi.

Le salarié est acteur de sa formation, du développement de ses compétences et de son évolution professionnelle, en coordination avec les autres acteurs de la GPEC. C'est pourquoi il doit disposer des informations pertinentes sur son évolution possible, et des moyens d'évoluer tout au long de sa vie professionnelle.

L'encadrement doit disposer du temps nécessaire à consacrer à chacun de ses salariés pour accompagner cette démarche.

Les Organisations Syndicales sont parties prenantes des Observatoires des métiers et de l'emploi existants ou à venir dans les activités, et de l'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe institué par le présent accord.

Elles participent aux instances de représentation du personnel, et sont à ce titre destinataires des informations sur la stratégie données par la Direction.

Article 2.3 : information des instances de représentation du personnel

Les parties conviennent par le présent accord de la nécessité d'améliorer l'information prévisionnelle des instances de représentation du personnel – dont celle du Comité de Groupe - et de l'ensemble des salariés, sur la stratégie globale du Groupe, et de ses activités, ainsi que sur ses conséquences qualitatives et quantitatives quant à l'évolution des métiers et de l'emploi.

Cette information mettra par anticipation à la disposition de chaque salarié les éléments d'information lui permettant de se situer dans le Groupe, et d'y évoluer compte tenu de ses aspirations personnelles.

Elle permettra également le déploiement des actions nécessaires à l'adaptation permanente des compétences aux besoins qualitatifs et quantitatifs du Groupe.

Article 2.4 : mise en œuvre du dispositif de GPEC

L'ensemble des acteurs de chacune des activités du Groupe réaliseront, ou le cas échéant maintiendront en état d'actualisation sur leur périmètre, l'inventaire de l'ensemble des métiers et fonctions exercés en vue de dresser leur cartographie, établiront un référentiel métier comportant des emplois repères, identifieront les passerelles possibles entre les métiers, les moyens associés, mesureront les écarts prévisionnels qualitatifs et quantitatifs de compétence, et en déduiront les pistes correspondantes de formation favorisant le développement professionnel.

Les référentiels métiers produits par les activités seront coordonnés dans le but de dresser une cartographie au niveau du Groupe, cohérente avec les référentiels établis au niveau des branches professionnelles, et de mettre en évidence les pistes d'accès possibles à plusieurs emplois-repères, à partir des emplois actuellement occupés par les salariés.

L'accès aux référentiels métiers sera donné aux observatoires de l'emploi locaux, et à l'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe résultant du présent accord.

Une information à ce sujet sera donnée à l'ensemble des salariés, via l'intranet du Groupe.

Titre 3
Modalités d'information des Instances de représentation du personnel sur la stratégie.

Article 3.1: la stratégie et ses conséquences sur l'emploi et sur les compétences

L'information sur la stratégie du Groupe à trois ans, et sa déclinaison dans ses diverses sociétés du Groupe, est une condition indispensable d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences efficace. Cette information doit être précise et détaillée pour permettre d'en mesurer les conséquences éventuelles sur l'emploi.

En conséquence, le présent Titre organise les conditions de l'information et du débat sur la stratégie à moyen terme du Groupe et de ses sociétés en France.

Article 3.2: information du Comité de Groupe et des Comités Centraux d'Entreprise ou Comité d'Entreprise sur la stratégie

L'article 2 de l'Accord du 15 avril 2005 portant création du Comité de Groupe, et précisant ses prérogatives, a déjà eu pour effet d'élargir les compétences du Comité de Groupe au-delà de celles prévues par la loi.

Dans ce cadre, les éléments de stratégie et de prospective communs à plusieurs activités du Groupe font l'objet d'une présentation au Comité de Groupe, si nécessaire dans le cadre d'une réunion exceptionnelle, et peuvent donner lieu à des délibérations et à des avis.

L'information relative aux sociétés du Groupe est également donnée à leur Comité Central d'Entreprise, et/ou Comité d'Entreprise et peuvent donner lieu à une information et à un avis émis par l'instance à ce niveau.

Article 3.3: périodicité de l'information

Pour l'exercice des prérogatives sociales, économiques, ou liées à des opérations majeures au niveau du Groupe, le Comité de Groupe est informé au moins annuellement et sur une période de trois ans glissants.

Il en va de même en ce qui concerne les Comités Centraux d'Entreprise et Comité d'Entreprise de chaque activité, pour les informations relatives à leur périmètre.

Article 3.4: contenu de l'information

L'information portant sur la présentation de la stratégie et de ses évolutions, et sur l'activité économique et financière du Groupe et de ses activités, et ses perspectives d'évolution, comprend notamment les données suivantes :

- l'évolution et les prévisions d'emploi et les actions de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions : pyramide des âges, évolution des effectifs, perspectives de recrutement, mise en œuvre de la politique de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation, évolution des métiers et notamment des métiers relevant de la typologie définie à l'article 3.5 :
- les objectifs et les moyens de la politique de formation ;
- l'activité économique et financière, les investissements et les budgets
- les changements technologiques majeurs pour le Groupe et les activités
- les évolutions législatives.

Article 3.5 : Typologie de l'évolution des métiers

L'information produite distinguera :

- les métiers sensibles dont les perspectives d'évolution économique, ou technologique, vont conduire à une diminution probable des effectifs ;

- Les métiers émergents, dont les perspectives d'évolution économique, ou technologique vont conduire à une augmentation probable des effectifs. Les nouveaux métiers entrent dans cette catégorie ;

- Les métiers en tension, dont les perspectives d'évolution économique, ou technologique sont stables, mais sur lesquels le Groupe doit développer une anticipation des ressources ;

- Les métiers en transformation, dont les perspectives d'évolution économique, ou technologique vont conduire à une évolution des compétences.

Article 3.6 : informations stratégiques exceptionnelles

Les parties prennent acte des contraintes légales et règlementaires qui s'imposent au Groupe en raison de sa cotation en bourse, et des conséquences qui en résultent en termes de communication.

Elles conviennent que dans la mesure où de telles circonstances ne permettraient pas une information aussi rapide et complète des instances de représentation du personnel que souhaitable, un échange serait organisé en tant que de besoin, à l'initiative de la Direction, auquel seraient conviés les Coordonnateurs Groupe, et le Secrétaire du Comité de Groupe.

Compte tenu des contraintes susvisées, et des responsabilités personnelles qui en découlent, les échanges menés dans ce cadre seraient confidentiels, et pourraient donner lieu à un engagement écrit en ce sens des participants.

Cet échange n'a pas vocation à se substituer à l'information des instances de représentation du personnel compétentes, qui continuera à être conduite selon les règles et dans les délais légaux.

Titre 4
Mise en place d'un Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe.

Article 4.1 : création d'un Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe.

Les activités se sont dotées ou se doteront dans l'année suivant la conclusion du présent accord, d'Observatoires des métiers et de l'emploi qui doivent disposer d'une cartographie des métiers de leur périmètre, régulièrement complétée et mise à jour, et dont le rôle est de donner de la visibilité sur les tendances d'évolution qualitatives et quantitatives des activités et des métiers propres à leur société d'appartenance, résultant notamment de ses orientations stratégiques.

Les sociétés du Groupe pourront engager en tant que de besoin les négociations visant au renouvellement de leurs accords triennaux de GPEC, permettant notamment la continuité de leurs Observatoires de l'emploi.

Les éventuels accords qui seraient négociés au niveau des activités ne concerneront que la mobilité choisie, géographique et/ ou professionnelle, des salariés volontaires. Toute autre problématique d'emplois serait traitée en dehors de cet accord de GPEC,

En cas d'absence d'accord, et a fortiori de négociation engagée, les observatoires locaux continueront à fonctionner suivant leurs règles habituelles, par effet du présent accord.

Le présent accord complète ce dispositif par la mise en place d'un Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe qui assurera la transversalité entre les activités.

Article 4.2 : rôle de l'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe

L'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe est une instance prospective d'échanges et d'information qui a pour rôle, au périmètre du Groupe, et sur la base de l'état des lieux dressé comme il est dit au titre précédent :

- d'analyser des évolutions qualitatives et quantitatives prévisibles par famille de métier, en termes d'effectifs, de compétences et de démographie ;
- de suivre l'évolution du niveau de l'emploi,
- de prendre en compte les projets techniques, organisationnels et règlementaires susceptibles d'avoir des conséquences en matière d'emploi ;
- d'identifier les métiers sensibles, émergents, en tension et en transformation, répondant aux définitions données à l'article 3.6 ;
- de préciser des grands axes de formation, et de détecter les évolutions permettant de justifier par anticipation d'un accompagnement en termes de formation.

Article 4.3 : composition de l'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe

L'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe est composé d'un représentant par activité et par Organisation Syndicale partie prenante au présent accord, et de représentants de la Direction.

Les membres désignés de l'Observatoire seront choisis prioritairement parmi les membres des observatoires locaux existant au niveau des sociétés du Groupe, et auront été formés à la GPEC. Cette formation adaptée, sera dispensée lors de chaque renouvellement.

Article 4.4 : réunions de l'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe

L'Observatoire des métiers **e**t de l'emploi du Groupe se réunit au moins une fois par an, sur convocation de la Direction des Ressources Humaines France.

Deux semaines avant la réunion, la Direction adresse aux représentants un document synthétique portant sur :

- la cartographie des effectifs du Groupe par métier et consolidé par société, mise à jour au titre de l'exercice en cours ;
- la perspective d'évolution des effectifs du Groupe, et la pyramide des âges ;
- les besoins d'évolution des compétences ;
- les métiers sensibles, émergents, en tension ou en transformation, ou susceptibles de le devenir, tels que définis à l'article 3.5.

En fonction de ces éléments, l'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe établit un état des lieux sur les priorités et les axes présentés comme prioritaires en matière de gestion prévisionnelle et de gestion des compétences pour les années à venir, ainsi que sur les métiers classés suivant la typologie de l'article 3.5. Il prend en compte les projets techniques et organisationnels ou structurels, susceptibles d'avoir des conséquences dans les domaines définis au présent article.

Le temps de réunion de l'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe est considéré et payé comme du temps de travail, et n'est pas décompté des crédits d'heures des élus et mandatés susceptibles d'être désignés pour participer à ses travaux.

Les déplacements sont traités suivant les règles applicables au droit syndical en la matière.

Article 4.5 : Information du Comité de Groupe

L'Observation des métiers du Groupe établit annuellement un compte rendu de ses travaux et de ses préconisations, en vue d'une présentation au Comité de Groupe lors de sa prochaine réunion ordinaire, ainsi qu'aux autres instances de représentation du personnel concernées.

Titre 5
Durée de l'accord – Révision - Dépôt

Article 5.1 durée de l'accord

Le présent accord prend effet le 1er janvier 2012, et fera l'objet d'une information du Comité de Groupe.

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

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

Article 5.2 révision

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

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

Article 5.3 Formalités de dépôt

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

Fait à Paris, le 20 octobre 2011

Pour le Groupe SANOFI

Jean-Marc GRAVATTE

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT représentée par Pascal VIALLY

CFE CGC représentée par Rémi BARTHES

CFTC représentée par Christian BILLEBAULT

CGT représentée par Thierry BODIN

FO représentée par Philippe GUERIN-PETREMENT