

PROJET D'ACCORD RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET  
DES COMPETENCES, DANS LA SOCIETE SANOFI CHIMIE-

**version n°2 07/ 09/07**

Mis en forme : Police :18 pt,  
Gras, Couleur de police :

Mis en forme : Centré

ENTRE :

La Direction de Sanofi Chimie, représentée par Jean-Marc GRAVATTE, dûment mandaté et habilité,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de Sanofi Chimie :

- CFDT, représentée par Madame Yvette LEONI et Monsieur Max DODARD  
dûment mandatés et habilités
- CFE-CGC, représentée par Messieurs Jean-Marc BURLET et Jean-Luc NAUDET  
dûment mandatés et habilités
- CFTC, représentée par Messieurs Thierry LABRUYERE et Miguel BENSAYAH  
dûment mandatés et habilités
- CGT, représentée par Messieurs Jean-Louis PEYREN et Pierre BENACQUISTA  
dûment mandatés et habilités
- CGT-FO, représentée par Messieurs Michel HYSOULET et Bernard ROUSSARIE  
dûment mandatés et habilités
- SUD CHIMIE, représenté par Messieurs Jean-Claude GARRET et Emmanuel GRIMAUZ  
dûment mandatés et habilités

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

## **Préambule**

Sanofi chimie a depuis plusieurs années développé une réflexion sur les évolutions des métiers et des organisations au sein de l'entreprise, qui a conduit à la mise en place de mesures et dispositifs destinés à assurer l'adaptation de chaque salarié à l'évolution de son emploi.

Un protocole d'accord sur la gestion prévisionnelle de l'emploi, du développement des compétences et à l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi a ainsi été conclu le 31 janvier 2002.

Par le présent accord, qui s'y substitue, les parties entendent poursuivre cette démarche déjà entreprise, qui vise à anticiper sur les plans quantitatifs et qualitatifs l'évolution des métiers, afin que l'activité et ses salariés continuent à se préparer collectivement et individuellement à ces évolutions.

Cette démarche s'inscrit également dans le cadre de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005, dite « loi Borloo », ce qui a conduit les parties à actualiser et à compléter les dispositions de l'accord mentionné au deuxième paragraphe, pour mieux prendre en compte les prescriptions de l'article L.320-2 du Code du Travail, issu de la loi.

Enfin, elle s'appuie sur les dispositifs destinés à favoriser et développer les politiques de formation, et de 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.

## **Titre 1 : modalités d'information et de consultation du Comité Central d'Entreprise sur la stratégie de l'activité et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires.**

### **Article 1 : consultation du Comité Central sur la stratégie de la société**

Chaque année, le Comité Central de sanofi chimie est informé et consulté sur la stratégie de la société, c'est-à-dire sur les grandes tendances d'évolution des activités en fonction des modifications éventuelles des marchés, des technologies, et de la stratégie, et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires.

### **Article 2 : périodicité de l'information**

Cette information consultation a lieu dans le courant du premier trimestre de chaque exercice.

### **Article 3 : contenu de l'information**

L'information comprend des données sur l'activité économique et financière, l'activité Tiers, la performance industrielle, le niveau d'activité et de stocks, les coûts, les investissements et les budgets de fonctionnement et leur évolution, et les perspectives de l'activité chimie.

Elle est donnée au niveau de la société, et pour chaque établissement, ainsi que pour les centres de développement des procédés.

Elle prend en compte les évolutions législatives, réglementaires ou gouvernementales susceptibles d'avoir un effet sur l'activité.

Elle comporte également la pyramide des âges, l'évolution des effectifs, les perspectives de recrutement, la mise en œuvre de la charte de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation, l'évolution des métiers : nouveaux métiers et métiers sensibles, et la politique salariale.

### **Article 4 : définition des métiers sensibles**

Les métiers sensibles, évoqués au 4<sup>ème</sup> alinéa du précédent article, se définissent comme les métiers dont les perspectives d'évolution économique, organisationnelle ou technologique, vont entraîner une baisse probable des effectifs ou une évolution importante du périmètre de compétence, nécessitant un plan collectif de conversion.

### **Article 5 : confidentialité de certaines informations**

Dans ce cadre, la Direction sera susceptible de déclarer comme confidentielles, des informations qui présenteront effectivement ce caractère.

## **Titre 2 : mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, et mesures d'accompagnement, au sein de sanofi chimie**

### **Article 1 : principes de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences au sein de l'activité**

Les parties conviennent que l'adaptation permanente de sanofi chimie à son environnement doit reposer sur la mise en œuvre des principes suivants :

- La poursuite et le développement d'actions de formation professionnelle qui permettent de renforcer les compétences du personnel, et de favoriser son évolution professionnelle ;
- La définition d'une politique d'effectifs préservant les intérêts de l'activité à court et moyen terme ;
- La solidarité entre les différents établissements appartenant à l'activité ;
- La volonté de soutenir l'emploi dans les bassins d'emplois ;
- La priorité, en cas de poste vacant, aux candidats internes à partir du moment où ils remplissent les conditions requises pour le tenir ;
- L'anticipation dans la mise en œuvre des mesures sociales d'accompagnement.

## **Article 2 : dispositif d'aide à la mobilité interne**

### **Article 2.1 : principes**

L'adaptation qualitative et quantitative des emplois aux besoins de l'activité, et la satisfaction des aspirations des salariés reposent en tout premier lieu sur la mobilité interne, et volontaire, ce qui justifie la mise en œuvre de la solidarité entre les différents établissements appartenant à l'activité.

Lorsqu'un poste est ouvert, qu'il s'agisse d'un remplacement ou d'une création, la priorité est systématiquement donnée aux candidats venant de la société, puis à ceux du Groupe, sous réserve de leur compétence à tenir le poste, le cas échéant au terme d'une formation.

Les candidatures internes des salariés appartenant aux métiers sensibles sont traitées en priorité.

### **Article 2.2 : dispositif d'information sur les postes à pourvoir**

Sanofi chimie assurera l'accès de chaque salarié à la base de données « Jobs », régulièrement mise à jour.

Les modalités concrètes de cet accès seront définies par concertation au sein de chaque établissement.

### **Article 2.3 : mesures d'accompagnement de la mobilité géographique**

Lorsque le salarié bénéficie d'une mobilité interne, qui entraîne un changement de son lieu de travail, il est fait application de l'Accord du 17 décembre 2005 sur la mobilité interne dans le Groupe sanofi-aventis en France.

## **Article 3 : gestion des « seniors »**

Un entretien de seconde partie de carrière s'adresse, sur la base du volontariat, aux salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans, qui éprouvent le besoin de faire le point sur leurs compétences, leurs souhaits et leurs motivations pour la suite de leur activité professionnelle. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié, en fonction de ses souhaits et des possibilités offertes par l'entreprise.

Une information sur cette possibilité d'entretien est donnée par la RH du site à chaque salarié rentrant dans la classe d'âge ou d'ancienneté visée.

#### **Article 4 : formation**

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences 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. L'Accord Groupe sur la Formation Professionnelle et le Développement Personnel tout au long de la vie en définit les modalités.

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

- Les métiers sensibles à traiter en priorité ;
- 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 termes 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 de l'activité comprennent :

- Les formations qualifiantes, générales et / ou techniques ;
- La sécurité l'environnement et l'hygiène industrielle ;
- La qualité ;
- Les métiers de la chimie, les évolutions de process ;
- Le traitement de l'information ;
- Les formations au management.

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.

#### **Article 5 : validation des acquis de l'expérience**

Conformément aux dispositions de l'article 4.5 de l'Accord Groupe du 24 février 2006, sur la Formation Professionnelle et le Développement Personnel tout au long de la vie, les salariés qui ont 20 ans d'ancienneté professionnelle et/ ou âgés de plus de 45 ans et ayant au moins un an d'activité professionnelle dans le Groupe, bénéficient d'une priorité d'accès à la V.A.E.

### **Article 6 : bilan de compétences**

Le bilan de compétences est mis en œuvre conformément aux dispositions de l'article 4.2 de l'Accord Groupe sur la formation professionnelle et le développement personnel tout au long de la vie.

### **Article 7 : l'entretien individuel**

L'entretien individuel annuel, tel que prévu par l'Accord Groupe sur la Formation professionnelle et le développement personnel tout au long de la vie permet d'évaluer les compétences acquises ou à acquérir et de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

L'appréciation prend également en compte les critères relatifs au niveau de responsabilité supérieur, afin de mettre en évidence les actions qui pourraient être entreprises pour favoriser l'évolution professionnelle, notamment dans le domaine de la formation et de la diversité des expériences dans la filière.

L'entretien est conduit en s'aidant d'un support type (à définir en annexe), dont un exemplaire est remis à chacune des deux parties prenantes (Hiérarchie- Collaborateur) qui le remplissent et le cosignent. Un exemplaire de ce support est transmis à la Direction des Ressources Humaines du site.

En cas de désaccord, chaque salarié a la possibilité de demander un arbitrage par le niveau hiérarchique supérieur à celui avec qui se sera déroulé le premier entretien. Cette possibilité n'est naturellement pas incompatible avec les voies de recours légales correspondant aux attributions des Délégués du Personnel.

## **Titre 3 : modalités de suivi du dispositif**

### **Article 3.1 : création d'un Observatoire de l'emploi**

Un observatoire de l'emploi est créé pour la durée de validité du présent accord

### **Article 3.2 rôle de l'Observatoire de l'emploi**

L'observatoire de l'emploi est une instance de réflexion prospective, d'échanges et d'information, qui a pour rôle, au périmètre de l'activité :

- De suivre l'évolution du niveau de l'emploi;
- De réaliser l'inventaire des métiers exercés ;
- D'envisager les évolutions prévisibles, quantitatives et qualitatives de ces métiers;
- D'identifier les passerelles possibles entre les métiers, les moyens associés et les pistes correspondantes de formation;
- De prendre en compte des projets techniques, organisationnels et réglementaires susceptibles d'avoir des conséquences en matière d'emploi ;
- De suivre plus particulièrement les métiers donnant lieu à des embauches significatives, ceux qui peuvent correspondre à des pénuries de compétences, ainsi que les métiers sensibles ou susceptibles de le devenir ;

### **Article 3.3 : composition de l'Observatoire de l'emploi**

L'Observatoire de l'emploi est composé de 2 représentants par Organisation Syndicale telle que partie prenante au présent accord, et de représentants de la Direction de l'activité.

### **Article 3.4 : réunion de l'Observatoire de l'emploi**

L'Observatoire de l'emploi se réunit une fois par an, sur convocation de la Direction des Ressources Humaines de sanofi chimie.

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

- La cartographie des effectifs de la société par métier, par établissement et en consolidé, au titre de l'exercice en cours ;
- La perspective d'évolution des effectifs de la société, et la pyramide des âges ;
- Les besoins d'évolution des compétences ;
- Les métiers sensibles ou susceptibles de le devenir, et les métiers émergents.

En fonction de ces éléments, l'Observatoire de l'emploi se prononce sur les priorités et les axes présentés comme prioritaires en matière de gestion prévisionnelle et de gestion des compétences pour l'année à venir, ainsi que sur les métiers présentés comme sensibles.

### **Article 3.5 : information du Comité Central d'Entreprise**

L'Observatoire de l'emploi établit un compte rendu de ses travaux et de ses préconisations, qui fait l'objet d'une présentation au Comité Central d'Entreprise.

## **Titre 4 : durée de l'accord-révision-dépôt**

### **Article 4.1 durée de l'accord-révision**

Le présent accord prend effet à compter du ..... après avoir été soumis à l'information et à la consultation du Comité Central d'Entreprise.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois années pleines, s'appliquera donc aux exercices 2008, 2009, et 2010, et cessera de produire tout effet au 31 décembre 2010, sans aucune formalité.

Il pourra être révisé à la demande de l'une des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L.132-7 du Code du Travail, sous réserve d'un préavis d'un mois.

La demande de révision devra être notifiée à l'autre partie signataire par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

#### **Article 4.2 : formalités de dépôt**

Conformément aux dispositions des articles L.132-2-2 point 4, L.132-10 et R.132-1 du Code du Travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans sanofi chimie, et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris, ainsi qu'auprès du Secrétariat-Greffé du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Antony le .....

Pour la Direction de Sanofi chimie,

Représentée par Jean-Marc GRAVATTE

ET :

Les Organisations Syndicales :

-CFDT, représentée par Madame Yvette LEONI et Monsieur Max DODARD

-CFE CGC, représentée par Messieurs Jean-Marc BURLET et Jean-Luc NAUDET

-CFTC, représentée par Messieurs Thierry LABRUYERE, et Miguel BENSAYAH

-CGT, représentée par Messieurs Jean-Louis PEYREN et Pierre BENACQUISTA

-CGT-FO, représentée par Messieurs Michel HYSOULET et Bernard ROUSSARIE

-SUD CHIMIE, représentée par Messieurs Jean-Claude GARRET et Emmanuel GRIMAU