

PROJET D'ACCORD DE CONGE DE FIN DE CARRIERE POUR LES SALARIES POSTES DE NUIT, OU TRAVAILLANT EN CONTINU ET SEMI-CONTINU ALTERNANT.

Entre :

La Direction de l'Unité Economique et Sociale Chimie, ci-après appelée « l'UES »,
représentée par Jean-Marc GRAVATTE, dûment mandaté et habilité,

D'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales de salariés reconnues représentatives au sein de l'UES
suivantes :

- 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, représentée par Messieurs Jean-Claude GARRET, et Emmanuel GRIMAU, dûment mandatés et habilités,

Il a été convenu ce qui suit.

Préambule.

La Direction de l'UES Chimie et les Organisations Syndicales CFTC et CFE CGC ont conclu le 8 septembre 2005 un « accord de Congé de Fin de Carrière pour les postés de nuit, ou travaillant en continu, et semi-continu alternant », mis en œuvre depuis lors, et dont le préambule disposait notamment que « les parties ont en conséquence arrêté les termes du présent accord, qui répond à un objectif ponctuel, et sont convenues de poursuivre dès le mois de septembre 2005 un état des lieux étant préalablement effectué, les négociations sur des cas patents de pénibilité au travail, en vue d'étudier les modalités susceptibles d'être mises en œuvre pour réduire ou compenser cette dernière ».

Les parties se sont donc rencontrées les 23 septembre, 14 octobre, 4 et 29 novembre 2005, ainsi que le 4 janvier 2006.

A l'occasion de cette dernière rencontre, les Organisations Syndicales ont pris acte que le projet présenté par la Direction ne considérait, sous des conditions de durée, que le seul cas des salariés postés selon un rythme continu ou semi-continu alternant, ainsi que les équipes fixes de nuit des mêmes ateliers, alors qu'elles entendaient voir prendre en compte tous les cas de pénibilité au travail, susceptibles notamment d'être retenus dans le cadre de la négociation qui se poursuit au niveau national. Elles ont en conséquence demandé que les négociations soient suspendues dans l'attente de la conclusion éventuelle des négociations nationales interprofessionnelles et le cas échéant de branche, engagées sur le sujet.

La Direction a déclaré pour sa part qu'on ne pouvait lui faire grief d'avoir pris une initiative en la matière, alors même que des négociations interprofessionnelles se poursuivent, et qu'aucune définition des cas de pénibilité n'a fait l'objet à ce jour d'un accord au niveau national ; elle maintenait dans cette attente sa position, tout en confirmant que, le moment venu, elle ne manquerait pas d'appliquer les obligations conventionnelles susceptibles de lui échoir.

D'autre part, des Organisations Syndicales ont fait valoir que l'accord déjà mis en œuvre ne prenait en compte que la situation des salariés âgés de 55 ans et plus en 2005, et que la durée de la suspension susvisée pouvait avoir pour effet de priver les salariés des classes d'âge immédiatement inférieures, du bénéfice d'un nouvel accord éventuel de Congé de Fin de Carrière, même conclu pour une durée limitée.

C'est dans ce cadre que les parties se sont à nouveau rencontrées les 26 janvier 2006, et....., pour arrêter les termes du présent accord.

TITRE 1 : CONDITIONS D'ELIGIBILITE ET DEFINITIONS.

Article 1.1 : conditions d'éligibilité.

Relève de l'application du présent accord, sous réserve des conditions précisées à l'article 3.2, le salarié âgé de 50 ans et plus en 2006, et affecté à un poste de nuit, ou travaillant en continu et semi-continu alternant.

Article 1.2. :définition du travail de nuit.

Le salarié qui, soit dans le cadre de son horaire normal affiché, accomplit au moins deux fois par semaine un temps de travail effectif, quotidien, minimum de trois heures dans la plage horaire de 21 heures à 6 heures, soit effectue, sur une année civile, au moins 270 heures de travail effectif au cours de cette même plage horaire, est considéré comme travailleur de nuit.

Article 1.3 : définition de l'ancienneté.

L'ancienneté dans un poste décrit à l'article 1 inclut l'ancienneté totale, continue ou discontinue dans la situation, pour le salarié ayant effectué sa carrière dans une ou plusieurs sociétés détenues à plus de 50% de son capital par le Groupe sanofi-aventis.

TITRE 2 : PRINCIPES.

Article 2.1 : Congé de Fin de Carrière.

La salarié visé au présent accord peut bénéficier d'un départ en Congé de Fin de Carrière précédant immédiatement sa retraite à taux plein.

Article 2.2 : prise du Congé de Fin de Carrière.

Le Congé de Fin de Carrière doit effectivement être pris en temps, et ne peut en aucun cas être reporté ou donner lieu à une indemnité compensatrice pour tout ou partie de sa durée.

Il débutera après utilisation de l'ensemble des crédits temps épargnés ou acquis en vue d'un départ anticipé avant la retraite : jours épargnés sur un compte d'épargne temps, « A+P », et après la prise des congés payés et des jours attribués au titre de la réduction du temps de travail.

Article 2.3 : délai de prévenance.

Un délai de prévenance de trois mois devra être respecté avant la cessation anticipée de l'activité professionnelle. Ce délai de prévenance pourra être réduit d'un commun accord entre le salarié et sa hiérarchie.

Article 2.4 : modalités et conditions d'adhésion.

Le Congé de Fin de Carrière est une possibilité offerte au seul personnel volontaire, qui en fera la demande par écrit.

Les dispositions du présent accord bénéficient au salarié ayant décidé de prendre effectivement sa retraite.

En préalable à toute mise en œuvre, le salarié devra justifier de la date à partir de laquelle il pourra prétendre à une retraite du Régime Général de la Sécurité Sociale à taux plein.

La décision de prise de retraite doit être matérialisée avant le départ en Congé de Fin de Carrière, par un engagement écrit, définitif, et irrévocable.

Article 2.5 : cas des carrières incomplètes.

Le Congé de Fin de Carrière peut également bénéficier au salarié qui, mis à la retraite à l'âge de 65 ans, justifie d'un nombre de trimestres cotisés insuffisant. Dans ce cas, le départ en Congé de Fin de Carrière peut avoir lieu avant le 65^{ème} anniversaire.

TITRE 3 : DUREE DU CONGE DE FIN DE CARRIERE .

Article 3.1 : principes.

La durée du Congé de Fin de Carrière est égale au nombre de jours épargnés sur un compte d'épargne spécifique, appelé « Compte de capitalisation de Congé de Fin de Carrière ».

Ce Compte de capitalisation de Congé de Fin de Carrière est alimenté au cours de la vie professionnelle du bénéficiaire, dans l'entreprise, par des versements volontaires d'une fraction des majorations perçues au titre des postes, converties en temps, effectués à partir de l'année de son 50^{ème} anniversaire.

Article 3.2 : conversion des majorations et primes de postes en temps.

Le salarié volontaire peut faire affecter sur son Compte de capitalisation de Congé de Fin de Carrière, ouvert dans ce but, une fraction égale à 20% ou 10% des majorations et primes versées au titre du travail en postes.

Les sommes versées sont transformées en jours par division par le taux journalier du salarié en vigueur le mois d'alimentation de son compte.

Ce taux est déterminé comme suit : (salaire de base + ancienneté) / 22, 22 étant le nombre moyen de jours ouvrés dans un mois civil.

Le choix du taux de versement dans le Compte de capitalisation de Congé de Fin de Carrière, comme l'entrée ou la sortie du dispositif, sont effectués pour une durée minimum de cinq années.

Les tableaux ci-dessous permettent de déterminer la durée du Congé de Fin de Carrière calculée en fonction de la durée du travail en poste, du montant des majorations perçues, et du taux de conversion.

3.2.1 : conversion des primes et majorations en temps calculée sur la base d'une majoration de 30%.

Age de début du travail posté	Durée en postes à 60 ans	Cumul des majorations perçues (30%)	Conversion en temps pour 1/5	Conversion en temps pour 1/10
20 ans	40 ans	12 ans	2,4 ans	1,2 an
25 ans	35 ans	10 ans 1/2	2,1 ans	1,05 an
30 ans	30 ans	9 ans	1,8 an	0,9 an
35 ans	25 ans	7 ans 1/2	1,5 an	0,75 an
40 ans	20 ans	6 ans	1,2 an	0,6 an

3.2.2: conversion des primes et majorations en temps calculée sur la base d'une majoration à 35%.

Age de Début du travail Posté	Durée en Postes à 60 ans	Cumul des Majorations Perçues (35%)	Conversion en temps pour 1/5	Conversion en temps pour 1/10
20 ans	40 ans	14 ans	2,8 ans	1,4 an
25 ans	35 ans	12,25 ans	2,45 ans	1,225 an
30 ans	30 ans	10,5 ans	2,1 ans	1,05 an
35 ans	25 ans	8,75 ans	1,75 an	0,875 an
40 ans	20 ans	7 ans	1,4 an	0,7 an

3.3 : bonification.

Le salarié qui serait volontaire pour adhérer aux dispositions du présent accord, c'est-à-dire qui remplirait les conditions d'éligibilité définies au Titre 1, et opterait pour la conversion d'une fraction de ses primes et majorations relatives au travail posté, verrait son Compte de capitalisation de Congé de Fin de Carrière bonifié annuellement par l'entreprise :

- De 3 semaines pour une durée de travail posté de 30 ans et plus ;
- De 2 semaines pour une durée de travail posté égale ou supérieure à 20 ans ;

Chacune de ces durées serait augmentée d'une semaine par an à compter de l'année de son 55^{ème} anniversaire.

Cette bonification serait toutefois interrompue si le salarié sortait du dispositif, ainsi qu'il est prévu à l'article 3.2, alinéa 4.

La bonification est exclusive du maintien des congés payés supplémentaires pour les salariés ayant exercé une activité postée de nuit, prévus au chapitre VII.6.5 de l'accord Sanofi Chimie du 4 octobre 2002.

TITRE 4 : STATUT.

Article 4.1 : principe.

La salarié en Congé de Fin de Carrière a le même statut social que le salarié en activité.

Article 4.2 : rémunération.

La rémunération du Congé de Fin de Carrière est fixée à 100% de la rémunération moyenne des 12 derniers mois, dans les mêmes conditions que celles correspondant au travail effectif, à l'exception de toute somme ayant caractère de remboursement de frais ou de prime exceptionnelle.

Article 4.3 : possibilité d'extension du Congé de Fin de Carrière.

Le salarié volontaire pourrait opter pour un Congé de Fin de Carrière rémunéré à 70% de l'assiette indiquée au précédent article, et voir augmenter proportionnellement la durée de son Congé de Fin de Carrière.

Article 4.4 : ancienneté.

Le temps passé en Congé de Fin de Carrière est considéré comme temps de présence dans l'entreprise pour la détermination de l'ancienneté.

Il en résulte notamment que le salarié en Congé de Fin de Carrière bénéficie des primes attribuées pour les médailles d'honneur du travail ou des gratifications d'ancienneté auxquelles il peut prétendre, en raison des dispositions conventionnelles applicables dans le Groupe ou dans l'entreprise, et, s'agissant de l'année de son départ à la retraite, comme s'il avait travaillé jusqu'au 31 décembre. Les primes correspondantes sont exclues de l'assiette de calcul prévue à l'article 4.2.

Article 4.5 : congés payés.

Les droits aux congés payés acquis doivent être pris avant le Congé de Fin de Carrière.

La période de Congé de Fin de Carrière ne permet pas d'acquérir de nouveaux droits à congés payés.

Article 4.6 : allocation de départ à la retraite.

Dès la fin de son Congé de Fin de Carrière, lors de sa prise de retraite, le salarié reçoit l'allocation de départ à la retraite prévue par les dispositions conventionnelles qui lui sont applicables.

Pour le calcul de cette indemnité, la rémunération mensuelle de référence est rétablie sur la base de 100% de la rémunération moyenne des 12 derniers mois travaillés, dans le cas où le salarié a bénéficié de la possibilité d'extension du Congé de Fin de Carrière prévue à l'article 4.3.

Article 4.7 : retraite du Régime général de Sécurité sociale.

Pendant la durée du Congé de Fin de Carrière, le salarié continue à cotiser au Régime général de la Sécurité sociale.

Le salarié qui a opté pour l'extension du Congé de Fin de Carrière prévue à l'article 4.3, continue à cotiser sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein.

Article 4.8 : maintien des cotisations aux régimes de retraite complémentaire.

Pendant la durée du Congé de Fin de Carrière, le salarié continue à cotiser aux régimes de retraite complémentaire, suivant la répartition en vigueur dans l'entreprise.

Le salarié qui a opté pour l'extension du Congé de Carrière prévue à l'article 4.3 continue à cotiser aux régimes de retraite complémentaire sur la base de son salaire reconstitué à temps plein, suivant la répartition en vigueur dans l'entreprise.

Article 4.9: remboursement des frais médicaux, et maintien de la prévoyance.

Pendant la durée du Congé de Fin de Carrière, dans les conditions en vigueur dans l'entreprise, le salarié continue à cotiser aux régimes de prévoyance, et peut ainsi bénéficier du remboursement des frais médicaux.

Il bénéficie également du maintien des garanties liées au contrat « prévoyance », hors indemnités journalières de Sécurité sociale.

Article 4.10 : participation et intéressement.

Le salarié en Congé de Fin de Carrière, dispensé d'activité professionnelle, demeure inscrit à l'effectif, et reçoit une rémunération. En conséquence il percevra de la participation et de l'intéressement exclusivement sur la partie salaires, soit 40%, calculées au prorata de son salaire.

Article 4.11 : Plan d'Epargne Groupe.

L'article 2 de l'Accord sur le Plan d'Epargne Groupe dispose que le salarié en Congé de Fin de Carrière rémunéré par l'entreprise peut participer au Plan d'Epargne Groupe.

Article 4.12 : abondement au Plan d'Epargne Groupe.

Le salarié en Congé de Fin de Carrière a droit à l'abondement Groupe sur l'intéressement et les versements volontaires effectués par prélèvements sur salaires.

Article 4.13 : PERCO.

Le salarié en Congé de Fin de Carrière peut participer au PERCO.

Article 4.14 : abondement PERCO.

Le salarié en Congé de Fin de Carrière a droit à l'abondement Groupe sur la participation et l'intéressement, les versements volontaires ponctuels effectués par prélèvements sur salaire et sur les sommes disponibles transférées du PEG ou d'autres PEE, vers le PERCO.

TITRE 5 : COMMISSION DE SUIVI ET D'INTERPRETATION.

Article 5.1 : commission de suivi et d'interprétation.

Il est crée une commission de suivi et d'interprétation, constituée de représentants de la Direction de l'UES, et de deux représentants par Organisation Syndicale représentative au niveau de l'UES.

Elle aura pour objet de suivre la mise en œuvre du présent accord, et recevra pour ce faire en temps utile les informations établies par la Direction, notamment en ce qui concerne le nombre de volontaires ayant demandé à s'en voir appliquer les dispositions, ainsi que le nombre et la durée des Congés de Fin de Carrière, et les embauches compensatoires qui en résulteront.

La commission de suivi et d'interprétation se réunira à l'initiative de la partie la plus diligente.

TITRE VI : BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD.

Article 6.1 : clause de rencontre.

Les parties conviennent qu'une réunion entre la Direction de l'UES, et les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES sera organisée après deux ans de mise en œuvre du présent accord, afin de tirer un bilan de son application.

TITRE 6 : ENTREE EN VIGUEUR ET DEPOT.

Article 6.1 : entrée en vigueur.

Le présent accord entrera en vigueur dès sa conclusion, et après l'information et la consultation du CCE de l'UES, et l'accomplissement des formalités définies à l'article suivant.

Ses dispositions sont à valoir sur les mesures légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir, et ayant le même objet.

Pour les salariés relevant du présent accord, il se substitue aux dispositions antérieures pouvant exister dans le périmètre de l'UES, et ayant le même objet, notamment les congés payés supplémentaires pour les salariés ayant exercé une activité postée de nuit, prévus au chapitre VII.6.5 de l'accord Sanofi Chimie du 4 octobre 2002.

Les éléments de temps acquis ou épargnés antérieurement à la signature du présent accord dans le but d'un départ anticipé à la retraite sont conservés et s'ajoutent aux présentes dispositions.

Article 6.2 : dépôt.

Conformément aux dispositions des articles L.132-2-2 point IV du Code du Travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans son champ d'application, puis déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, ainsi qu'auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Antony, le.....

Pour la Direction de l'Unité Economique et Sociale Chimie, représentée par Jean-Marc GRAVATTE,

Pour 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, représenté par Messieurs Jean-Claude GARRET et Emmanuel GRIMAU ;