

**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES
AU SEIN DE SANOFI CHIMIE**

Entre :

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

D'une part, et

Les Organisations Syndicales suivantes 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 Jean-Louis TEILLET 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 Stephan DELCLOY
dûment mandatés et habilités
- SUD CHIMIE, représenté par Messieurs Jean-Claude GARRET et
Emmanuel GRIMAUX dûment mandatés et habilités

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

Préambule

Les parties signataires du présent accord affirment que l'égalité professionnelle hommes / femmes est un droit qui s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 et l'accord professionnel de branche de l'Industrie Chimique du 12 juin 2008.

Les organisations syndicales réaffirment leur attachement au principe de non discrimination (lié à l'origine, au sexe, à l'âge, aux orientations politiques, religieuses, aux activités syndicales, aux caractéristiques physiques, à l'origine ethnique, au handicap...) conformément aux dispositions en vigueur et à l'article L1132-1 du Code du Travail.

La direction de Sanofi Chimie veillera à sensibiliser les responsables hiérarchiques quant à leurs responsabilités en matière d'égalité professionnelle, facteur indispensable au succès de la démarche au sein de l'entreprise.

Cette égalité se traduit concrètement par une égalité de traitement en matière de recrutement, d'évolution professionnelle, de formation professionnelle et de rémunération sans que cette énumération ne soit exclusive d'autres domaines. La société assurera la meilleure conciliation possible entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Chapitre 1 EMPLOI

1-1 Etat des lieux

La Société Sanofi chimie ayant pour activité principale la fabrication de principes actifs, le cœur de son métier s'appuie sur la mise en œuvre de connaissances et compétences techniques, mais également sur les métiers supports nécessaires à sa réalisation. L'orientation historiquement choisie par les hommes et les femmes et les rythmes de travail ont conduit à une disparité de représentation dans les 3 avenants.

L'examen des pyramides des âges montre une situation contrastée entre les différentes catégories :

Peu de femmes dans la population ouvriers/employés et cadres dirigeants.

Une faible proportion dans la catégorie techniciens / agents de maîtrise.

La répartition hommes/femmes présente un équilibre dans la population cadre dans certaines tranches d'âge (de 25 à 39 ans).

Compte tenu de cet état des lieux, les parties sont convenues de la mise en œuvre des articles suivants :

1-2 Recrutement EXTERNE

Le processus de recrutement se déroule selon les mêmes conditions pour les hommes et les femmes, c'est-à-dire sur les critères de compétences, l'expérience professionnelle, les qualifications, les diplômes obtenus par les candidats.

Aucun candidat ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son sexe, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, ni de l'ensemble des éléments repris en l'article 1132-1 du Code du Travail.

Les postes à pourvoir sont ouverts indifféremment aux hommes et aux femmes sous réserve de l'aptitude médicale fournie par le médecin du travail compétent.

La formulation des descriptifs des postes à pourvoir doit rendre attractive l'offre tant aux hommes qu'aux femmes. Toute offre de recrutement, interne comme externe, spécifiera de manière spécifique la notion d'ouverture du poste tant aux hommes qu'aux femmes.

Dans la mesure du possible, tout sera mis en œuvre tant du point de vue organisationnel (avec notamment la prise en considération des contraintes familiales lors de la fixation des horaires de travail et l'organisation des déplacements) que du point de vue des équipements mis à disposition (notamment dans le domaine de la manutention, de la maintenance ...), pour permettre l'accès à tous les postes de l'entreprise tant aux femmes qu'aux hommes. Un effort particulier sera fait au niveau des sites pour adapter, dans la mesure du possible, l'infrastructure existante. Pour toute nouvelle installation, l'entreprise veillera à ce que les locaux soient prévus tant pour les hommes que pour les femmes.

Afin de favoriser la mixité des métiers, la Direction mènera en interne et en externe des actions de promotion de ses métiers en démontrant qu'ils peuvent aussi bien être exercés par des femmes que par des hommes, auprès des différentes parties prenantes notamment l'encadrement, les partenaires sociaux, les écoles et établissements d'enseignement, les acteurs locaux et régionaux de la formation.

Des actions de promotion des métiers de la chimie ont lieu lors de forums auxquels participe Sanofi Chimie.

1-3 Mutations INTERNES à l'Entreprise

La Direction veillera à ce que l'ensemble des postes soumis en interne soient ouverts indifféremment aux hommes et aux femmes et procédera dans la mesure du possible aux aménagements nécessaires des postes de travail pour qu'ils soient accessibles indifféremment aux 2 sexes.

Chapitre 2 EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La Direction s'engage à promouvoir la mixité au sein des postes et des emplois. Pour ce faire, les femmes et les hommes doivent avoir accès aux mêmes parcours professionnels, aux mêmes possibilités d'évolution de carrière, aux mêmes postes de responsabilité.

Une attention particulière doit être apportée lors de processus de développement professionnel, de mobilité et de promotion pour s'assurer de l'égalité d'accès à la progression professionnelle, en particulier pour le franchissement de certaines étapes charnières de l'évolution de carrière, accès au niveau technicien, agent de maîtrise et cadre.

2-1 Formation

La Direction considère l'accès à la formation professionnelle pour l'ensemble des salariés comme un élément clef de leur progression professionnelle dans un contexte industriel en évolution.

L'accès à la formation doit être le même pour les hommes et les femmes quel que soit le type de formation (adaptation, évolution du métier/maintien dans l'emploi et développement des compétences) et, afin de favoriser une participation équilibrée des hommes et des femmes aux actions de formation, envisager par exemple une décentralisation de certaines actions afin de réduire l'éloignement géographique lorsqu'il peut constituer un frein à la formation de certains salariés.

Pour les formations imposant un déplacement générant un changement d'organisation personnelle, l'entreprise proposera aux salariés en formation et qui en font la demande de prendre en charge le surcoût de la garde d'enfants, généré par le changement d'organisation. Cette prise en charge concernera les enfants de leur naissance à la fin de la maternelle, dans la limite des frais engagés. La prise en charge se fera sous la forme de chèques emploi service universel (CESU).

Une attention particulière est accordée aux salariés qui reprennent leur activité après une longue absence. Elle se formalisera par un entretien de reprise au cours duquel pourront notamment être abordés les besoins de formation, de mise à niveau ou de professionnalisation. D'autre part l'entreprise mettra tout en œuvre pour permettre à ces salariés en exprimant le désir de pouvoir passer à un rythme de travail à temps partiel, leur salaire sur ce nouveau rythme étant adapté selon les règles habituelles.

La direction rappelle que le dispositif de périodes de professionnalisation fait partie des dispositifs de formation prévus dans l'accord groupe sur la formation professionnelle et le développement personnel tout au long de la vie.

Au niveau local, les plans de formation sont construits afin de garantir une égalité d'accès à la formation professionnelle.

L'accès à la formation doit être ouvert aux hommes et aux femmes qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel et quel que soit leur cycle de travail.

L'ensemble des salariés bénéficiera d'un entretien individuel annuel tel que défini par l'accord groupe sur la formation professionnelle.

2-2 Salaire et classification à l'embauche

La Direction garantit, à l'embauche, un niveau de salaire et de classification équivalent entre les femmes et les hommes à poste, diplômes et expériences comparables.

2-3 Parcours professionnel

La Direction garantit, au cours de la carrière professionnelle, pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle, de compétences mises en œuvre et de performance, que le salaire et la classification seront identiques entre les femmes et les hommes. L'enveloppe gérée par les Directions locales dans le cadre de la politique salariale ne pourra faire l'objet d'aucune discrimination entre les femmes et les hommes.

La Direction est garante du fait que les écarts de salaire et de classification au sein de l'entreprise qui se créent dans le temps ne peuvent relever que de différences de niveaux de responsabilités, de formation, d'expérience professionnelle, de compétences mises en œuvre et de performances.

Lorsque des écarts significatifs seront constatés il devra être procédé à des mesures correctrices hors enveloppe Augmentations individuelles. Le constat de ces écarts pourra être validé à la demande expresse du salarié par l'analyse des AI moyennes d'une population de référence constituée par les salarié(e)s qui exercent le même type de fonction, au même niveau de classification et qui se situent dans la même tranche d'ancienneté que le/la salarié(e) demandeur(se)

Le salaire du salarié de retour de congé maternité ou d'adoption est majoré – dans le mois qui suit son retour dans l'entreprise - des augmentations collectives et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par tous les salariés de l'entreprise relevant de la même population au sens de l'application de la politique salariale.

2-4 Les absences liées à la parentalité

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

L'accord groupe sur les congés spéciaux prévoit des congés supplémentaires liés à la parentalité tels que le congé enfants malades, l'adoption, le congé hospitalisation et un allongement du congé maternité.

A la fin du congé maternité ou parental le salarié bénéficie d'un entretien avec sa hiérarchie et/ou les RH, afin de déterminer son projet professionnel et les conditions de son retour à son poste de travail ou à défaut un poste au moins équivalent.

L'entretien peut s'orienter autour de plusieurs thèmes :

- Les conditions de reprise (temps de travail, dispositions conventionnelles relatives à l'allaitement...
- Les souhaits en termes d'évolution professionnelle
- Les souhaits en termes de formation

➤ La rémunération

D'autre part, le recours au temps partiel sur base du volontariat ne pourra constituer un frein au développement professionnel du salarié qui en bénéficie.

Chapitre 3 BILAN

Une commission Egalité Professionnelle Hommes / Femmes sera mise en place au sein de chaque établissement sans seuil d'effectif. Pour les sites dont l'effectif est inférieur au seuil fixé par la loi, celle-ci se réunira au plus tard au cours du premier semestre 2010.

Chaque année un état des lieux sera dressé sur la base des indicateurs (joint en annexe à titre d'exemple) du rapport de la situation comparée des hommes et des femmes au niveau de chaque établissement et au niveau de l'entreprise.

En outre un indicateur reprenant la répartition entre les hommes et les femmes des postes ayant fait l'objet d'un recrutement en CDI sera ajouté. Il présentera les données statistiques en tenant compte des familles métiers.

Si d'autres indicateurs devaient être ajoutés ils devraient tout à la fois faire l'objet d'un consensus entre les parties signataires du présent accord et être analysés sur l'ensemble des sites du périmètre de sanofi-chimie

Chapitre 4 REPRESENTATION DES HOMMES ET DES FEMMES DANS LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les parties signataires souhaitent que la représentation des hommes et de femmes puisse être progressivement rééquilibrée, afin, dans la mesure du possible, d'aboutir à une mixité des délégations, dans les instances représentatives du personnel au sein des établissements.

Chapitre 5 FORMALITES

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au sein de Sanofi Chimie.

Conformément aux articles L 2231-5, L 2231-6 et D 2231-2, D2231-5 du Code du Travail, il fera l'objet des formalités légales de dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, ainsi qu'au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'Hommes.

Fait à Antony, le

Pour la Direction de Sanofi Chimie représentée par Jean-Marc GRAVATTE, dûment mandaté et habilité :

Et

Les Organisations Syndicales suivantes 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 Jean-Louis TEILLET 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 Stephan DELCLOY dûment mandatés et habilités
- SUD CHIMIE, représenté par Messieurs Jean-Claude GARRET et Emmanuel GRIMAUX dûment mandatés et habilités