

**ACCORD SUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET L'INSERTION
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
DANS LE GROUPE SANOFI-AVENTIS EN FRANCE**

ENTRE :

Le Groupe sanofi-aventis représenté par Monsieur Pierre Chastagnier agissant en qualité de Directeur des Relations Sociales du Groupe,

D'UNE PART,

ET :

Les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national, ou qui sont affiliées auxdites organisations, ou qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de l'accord, à savoir :

CFDT représentée par Jean-Pierre VISENTIN

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,

SOMMAIRE

ACCORD SUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET L'INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	1
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 2 – MAINTIEN DANS L'EMPLOI	4
Article 2.1 - Principes	4
Article 2.2 - Mise en œuvre des actions de maintien dans l'emploi	4
ARTICLE 3 – INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	6
Article 3.1- Recrutement.....	6
Article 3.2 - Moyens mis en œuvre.....	6
Article 3.3 - Intégration.....	7
ARTICLE 4 – SECTEUR PROTEGE.....	9
ARTICLE 5 – ACCESSIBILITE ET ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES.....	9
Article 5.1 - Accessibilité des locaux.....	9
Article 5.2 - Accessibilité des outils informatiques	10
ARTICLE 6 – INFORMATION, SENSIBILISATION ET COMMUNICATION.....	10
ARTICLE 7 – FINANCEMENT.....	11
ARTICLE 8 – COMMUNICATION DE L'ACCORD	11
ARTICLE 9 – INFORMATION ET SUIVI DE L'ACCORD	12
ARTICLE 10 – DUREE – REVISION - DENONCIATION	12

ANNEXES

- 1. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212. 13 du Code du travail**
- 2. Rôle et Fonctionnement de la Mission Handicap et du réseau de correspondant handicap**
- 3. Accord sur la mobilité interne du 17 décembre 2005**
- 4. Extrait de l'accord sur la formation professionnelle et le développement personnel tout au long de la vie du 24 février 2006 - « article 5 - Développement de la fonction tutorale »**
- 5. Accord relatif aux congés spéciaux du 15 novembre 2006 – articles 6 et 7**
- 6. Financement**
- 7. Glossaire**

PREAMBULE

Les parties signataires, conscientes de leur responsabilité sociale et s'attachant depuis la création du Groupe sanofi-aventis à placer l'Homme au cœur de son action, souhaitent définir et renforcer par le présent accord une véritable politique en faveur du maintien dans l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap.

Elles conviennent en outre, que des négociations sur le thème hygiène – sécurité - environnement notamment en termes de prévention pourront s'engager sur un périmètre plus large que le Groupe en France, par exemple l'Europe.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'application de la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 ~~et de~~ complétée par la loi n°2005-102 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005, et dans le cadre de la responsabilité sociale de l'entreprise.

Il a pour objectif de responsabiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise (directions, hiérarchies, collaborateurs, organisations syndicales et instances représentatives du personnel et plus particulièrement le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail - CHSCT) dans la définition et la mise en œuvre des moyens et mesures permettant le maintien dans l'emploi et l'insertion des personnes handicapées telles que définies à ce jour par l'article L. 5212-13 du Code du travail (Annexe 1) et celles qui pourraient l'être dans le cadre d'évolutions législatives ultérieures.

Dans cette perspective, l'accord privilégie les objectifs suivants, sans que ceux-ci soient par ailleurs exclusifs :

- un suivi prioritaire des salariés handicapés, en vue de leur maintien dans l'emploi ;
- un effort soutenu sur les recrutements de salariés handicapés, quelle que soit la nature du handicap (physique, sensoriel, cognitif, mental ou psychique) sur l'ensemble des postes à pourvoir dans le Groupe;
- des actions de sensibilisation régulières ;
- le développement des relations avec le secteur protégé ;
- des actions visant à améliorer l'accessibilité aux lieux de travail et l'accessibilité à l'information/communication
- le développement du tutorat d'accompagnement des salariés handicapés.

La réalisation de ces objectifs est détaillée dans les articles qui suivent.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés françaises dans lesquelles sanofi-aventis détient, à ce jour, directement ou indirectement plus de 50 % du capital et aux sociétés qui pourraient l'être dans le futur.

ARTICLE 2 – MAINTIEN DANS L’EMPLOI

Article 2.1 - Principes

Dans le respect de la volonté du Groupe sanofi-aventis, sans cesse réaffirmée, de ne pas exclure ses salariés au regard de leur handicap, le maintien dans l’emploi des salariés handicapés constitue une action prioritaire. Ce maintien doit être réalisé sans conséquence sur la classification et le salaire de base du salarié. Les autres éléments de rémunération pourront faire l’objet de négociations locales spécifiques.

Dans le Groupe, les situations de handicap peuvent être diverses. Elles sont souvent liées à la maladie, l’accident ou à une inaptitude temporaire ou définitive au poste de travail. L’action du Groupe et de ses filiales consiste alors, en liaison avec les services de santé au travail (médecins du travail, infirmières) et sociaux, à tout mettre en œuvre par des moyens appropriés pour permettre le maintien dans l’emploi des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés au sens de l’article L. 5212-13 du Code du travail. Ces actions doivent impliquer l’ensemble des acteurs de l’entreprise.

Les Directions des Ressources Humaines, en liaison avec les médecins du travail et le CHSCT, sont chargées de l’orientation professionnelle et du reclassement interne ou externe de ces salariés; elles bénéficient du soutien de la Mission Handicap créée au niveau du Groupe et du réseau de correspondants handicap dont les rôles et les modalités de fonctionnement sont décrits à l’annexe 2 du présent accord.

Une information régulière sera faite dans les comités d’entreprise ou d’établissement.

Article 2.2 -Mise en œuvre des actions de maintien dans l’emploi

1. Aménagement de poste et accessibilité

Les Directions veilleront à ce que l’aménagement et le contenu des postes correspondent aux aptitudes des salariés, à ce que les postes de travail soient accessibles, en prenant les mesures adaptées au handicap de chacun, en vue de faciliter au maximum la vie et le travail des personnes handicapées.

Les investissements financiers nécessaires pour la réalisation de ces aménagements sont imputés sur le budget de l’accord et viennent en complément des prestations obtenues individuellement par le collaborateur ou l’entreprise dans le cadre des régimes de protection sociale ou de toute autre subvention.

Une visite de pré-reprise peut avoir lieu à l’initiative du salarié handicapé, de son médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale, pendant l’arrêt de travail lorsqu’une modification de l’aptitude au travail est prévisible, dans le but de faciliter la recherche des mesures nécessaires.

Les aménagements pourront se faire avec l’aide d’experts compétents (ergonomes spécialisés), des organismes officiels tels que le Programme Départemental d’Insertion des Travailleurs Handicapés (PDITH), Cap Emploi... , en collaboration avec le CHSCT et avec les intéressés, les mieux à même de définir leurs besoins.

Les Directions doivent mettre en œuvre tous les moyens permettant de faciliter l’accès au travail des personnes handicapées (logement, transport...). Les personnes identifiées comme travailleurs handicapés seront prioritaires dans l’attribution d’un logement dans le cadre du « 1 % logement »

et bénéficieront des différentes aides à la mobilité interne figurant dans l'accord Groupe du 17 décembre 2005 en cas de rapprochement domicile –travail (Annexe 3).

Les situations de transport de salariés handicapés qui ne reçoivent pas d'indemnité de transport (définie au niveau local), qui ne peuvent pas utiliser les transports en commun du fait de leur handicap (justifié par le médecin du travail) ou qui ne bénéficient pas de mode de transport adapté, seront examinées afin qu'il leur soit versé une indemnité équivalente à l'indemnité de transport. De même, le Groupe s'engage à participer au financement d'adaptation de véhicule ou à l'achat de celui-ci (de façon équivalente à l'AGEFIPH).

Les Directions des Ressources Humaines, en liaison avec les services de santé au travail et le CHSCT veilleront à ce que les horaires des salariés handicapés ou aidants déclarés soient aménagés ou compatibles avec leurs situations spécifiques.

Une aide ponctuelle et spécifique pourra être accordée sur demande du médecin traitant ou du médecin du travail aux salariés handicapés ayant une pathologie évolutive.

2. Formations

Lorsqu'un salarié en situation de handicap est dans l'impossibilité réelle d'occuper son poste de travail, il est nécessaire d'envisager sa reconversion. Pour cela, il peut s'avérer indispensable de connaître ses aptitudes et son potentiel d'évolution.

Ainsi, tout salarié en situation de handicap sur son poste de travail bénéficiera, lorsqu'il en exprime le souhait, d'un bilan de compétences. Ce bilan sera réalisé sur le temps de travail, auprès d'organismes extérieurs adaptés, choisis par le salarié ; étant entendu que le compte rendu de ce bilan ne pourra être transmis à l'employeur qu'avec l'accord de l'intéressé.

Plus généralement, la formation nécessaire à la reconversion se doit d'être spécifique. Le terme « spécifique » s'entend aussi bien quand la formation requise n'est pas dispensée en interne, ou lorsque l'état du salarié nécessite une prise en charge très individualisée. L'efficacité des formations dispensées passe par la mise en œuvre des moyens nécessaires adaptés au handicap du salarié (par exemple, l'accompagnement par un traducteur de Langue des Signes Française).

Si, à l'issue de ces démarches, une solution interne prioritairement dans son établissement puis dans le Groupe en France s'avère impossible, l'entreprise accompagnera le salarié dans sa recherche de reclassement externe et dans ce cas, le Groupe prendra en charge les frais de formation sur le budget du présent accord.

En cas de mise en œuvre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi, les salariés handicapés bénéficieront d'une priorité de reclassement.

3. Suivi

Les dossiers de maintien dans l'emploi feront l'objet d'un suivi particulier au sein de la Commission de suivi, définie dans l'article 9.

ARTICLE 3 – INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Article 3.1- Recrutement

En adéquation avec ses besoins d'emploi, le Groupe sanofi-aventis poursuit ses actions afin de favoriser le recrutement de travailleurs handicapés.

Ces recrutements pourront s'effectuer en CDI, CDD, contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation en vue d'une éventuelle intégration dans l'entreprise.

Pendant la durée du présent accord, soit jusqu'au 31 décembre 2012, le Groupe sanofi-aventis s'engage à effectuer au minimum xxx recrutements de travailleurs handicapés.

2009 = xx

2010 = xx

2011 = xx

2012 = xx

Tous les établissements du Groupe en France seront mobilisés en vue de l'insertion de travailleurs handicapés et un effort particulier sera porté dans les secteurs accueillant de manière importante des activités tertiaires.

Le plan d'embauche est élaboré au niveau national. Toutefois, l'emploi des personnes handicapées continuera d'être un objectif prioritaire pour chaque établissement.

Une subvention sera accordée sur le budget Handicap aux établissements qui procéderont à une insertion d'au moins 6 mois quel que soit le type de contrat (de façon équivalente à l'AGEFIPH).

Le calcul de l'obligation d'emploi continuera de s'effectuer au niveau de chaque établissement mais les résultats seront consolidés au niveau du Groupe. Cela permettra ainsi d'appliquer le principe de péréquation entre tous les établissements et d'apprécier au niveau du Groupe si l'obligation d'emploi est satisfaite.

L'évolution du nombre d'embauches de personnes handicapées fera l'objet d'une communication spécifique lors du bilan annuel de l'accord.

Article 3.2 - Moyens mis en œuvre

Différents moyens listés non exhaustivement sont mis en œuvre pour favoriser l'embauche des personnes handicapées :

- ◆ transmission directe de tous les CV de personnes handicapées reçus par la Mission Handicap aux responsables de recrutement pour déterminer si le profil correspond à la demande,
- ◆ utilisation des réseaux généralistes ou spécialistes d'emploi,
- ◆ sensibilisation et formation spécifique des responsables de recrutement et des hiérarchies sur le handicap,
- ◆ sensibilisation du management à l'accueil et aux besoins spécifiques de suivi des personnes handicapées,
- ◆ plan de communication avec les médias spécialisés dans le domaine du handicap,

- ◆ participation au « Club Etre », club d'échanges avec les entreprises partenaires sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées,
- ◆ participation à des forums tels que l'Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés (l'AFIJ), l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (l'ADAPT)... et manifestations telles que la semaine de l'emploi des personnes handicapées, afin de guider les jeunes diplômés handicapés et les personnes handicapées en recherche d'emploi,
- ◆ participation dans des associations d'accompagnement et d'insertion des personnes handicapées telles que l'association Tremplin, par exemple,
- ◆ évaluation de possibilités de partenariat avec des associations œuvrant dans le domaine de création, reprise ou développement d'entreprises par des personnes handicapées,
- ◆ renforcement des contrats de professionnalisation et d'apprentissage,
- ◆ poursuite des contacts vers les écoles et universités sur les métiers du Groupe,
- ◆ renforcement des contacts privilégiés avec les Centres de Reclassement Professionnel (CRP),
- ◆ Sensibilisation interne par tous moyens adaptés.

Une attention particulière sera portée à la possibilité pour tous les candidats d'accéder aux processus de recrutement et à la recherche, auprès des organismes spécialisés, de CV correspondant aux besoins de l'entreprise.

Le Groupe sanofi-aventis est disposé à participer à toute initiative ou expérience, éventuellement conjointement avec d'autres entreprises dont le but est de favoriser les conditions d'accès à l'emploi de personnes handicapées telles que celles déjà existantes :

- Handimanagement pour sensibiliser les futurs managers,
- Initiatives des universités, écoles, lycées et CRP,
- Convention avec le réseau Comète France
- ...

Article 3.3 - Intégration

L'intégration d'une personne handicapée, prenant en compte ses compétences et son évolution ultérieure, suppose la mise en oeuvre de trois processus de base : l'insertion, l'accueil, l'information du personnel et du travailleur handicapé. C'est en s'appuyant sur ces trois passages réussis que l'intégration pourra se faire correctement.

Les moyens mis en oeuvre seront équivalents à ceux du maintien dans l'emploi.

a) Insertion

Pour permettre aux candidats potentiels d'accéder aux recrutements, l'entreprise s'attachera à collaborer si nécessaire avec les organismes externes spécialisés dans la préparation à l'insertion en milieu ordinaire. Elle leur facilitera également l'accès aux différentes étapes du processus de recrutement.

b) Accueil et suivi

Les Directions des Ressources Humaines, avec l'aide et le partenariat des services de santé au travail et sociaux ainsi que de l'encadrement, veilleront à ce que le travailleur handicapé qui intègre l'entreprise bénéficie d'un accueil personnalisé en vue de sa bonne intégration. Cette attention se portera tant sur l'équipe accueillante que sur l'adéquation des locaux et des outils. En outre, l'information auprès des instances représentatives locales sera réalisée conformément aux dispositions légales.

Le suivi des insertions sera formalisé sur la durée du contrat ou au maximum pendant une durée d'un an en cas d'embauche en CDI.

En fonction des besoins, un accompagnement sous forme de tutorat, basé sur le volontariat, pourra être mis en place, tel que défini dans l'accord sur la « formation professionnelle et le développement personnel tout au long de la vie » du 24 février 2006, « article 5 - Développement de la fonction tutorale » (Annexe 4).

c) Information

L'information devra être réalisée, tant auprès du personnel que du travailleur handicapé, selon les spécificités du handicap.

En particulier, l'entreprise s'engage à ce que toute personne handicapée puisse avoir accès aux informations qu'elle communique. A cet effet, des mesures spécifiques continueront d'être prises en direction notamment des salariés présentant des handicaps sensoriels (déficience visuelle, auditive, etc...).

Dès l'accueil ou en fonction de l'évolution de l'état de santé de la personne, l'entreprise informera le salarié sur les différentes formes d'aides qu'elle peut lui proposer, conformément aux termes de l'accord.

Des conditions spéciales de congés sont accordées aux personnes donnant leur reconnaissance de personnes handicapées (au titre de la loi n°2005-102 du 11 février 2005) à l'entreprise et aux salariés ayant dans leur famille des enfants ou conjoints ayant un handicap. (Annexe 5) Articles 6 et 7 de l'accord relatif aux congés spéciaux de novembre 2006. Ces dispositions ne sont pas financées sur l'accord.

d) Stages

Une attention sera plus spécifiquement portée sur les stages – quel qu'en soit le type : découverte, écoles ou validation de formation.

Une incitation au versement de la taxe d'apprentissage aux organismes œuvrant en faveur des personnes handicapées (CRP ou ESAT) sera proposée aux établissements. Un dépassement du seuil minimum légal pourra être financé sur le budget de l'accord.

ARTICLE 4 – SECTEUR PROTEGE

Le Groupe sanofi-aventis réaffirme sa volonté de poursuivre les relations avec le secteur protégé, Etablissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT) et Entreprises Adaptées (EA) et de leur confier un certain nombre de contrats de sous-traitance.

Les expériences d'accueil de personnels d'ESAT ou d'EA pourront être maintenues, ceci afin d'offrir à ces travailleurs des possibilités nouvelles de formation et une approche progressive du milieu ordinaire.

Un point sur ces actions sera présenté lors du bilan annuel de l'accord.

Les liens avec les services Achats seront renforcés, en vue à la fois de les sensibiliser aux spécificités de ce secteur et de les aider dans leurs recherches d'établissements pouvant répondre aux besoins du Groupe. A cet effet une convention a été signée avec le GESAT.

L'objectif poursuivi doit viser à augmenter le volume des prestations confiées au secteur protégé afin de soutenir cette activité qui a pour vocation d'offrir à des personnes lourdement handicapées des possibilités de travail.

Les possibilités de formation des salariés d'ESAT et/ou de participation aux achats d'équipements seront étudiées afin de répondre aux activités de sous-traitance proposées.

ARTICLE 5 – ACCESSIBILITE ET ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

Pour chaque catégorie spécifique de handicap, les évolutions technologiques seront prises en compte et mises en œuvre dès que cela s'avèrera possible pour améliorer les conditions de travail des collaborateurs concernés.

Des partenariats pourront être établis pour des projets et technologies innovantes qui apporteront de l'aide aux personnes handicapées et qui porteront sur la conception ou la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés.

Sous le terme « accessibilité », sont visées les actions d'ordre collectif favorisant l'utilisation, par tous les salariés, des locaux et des outils de travail (par opposition aux aménagements de postes, qui concernent une personne en particulier).

Article 5.1 - Accessibilité des locaux

Les directions d'établissement veilleront à l'accessibilité des locaux de travail aux salariés handicapés. Elles seront, en particulier, attentives à ce que toute construction nouvelle ou restructuration de bâtiment soit réalisée dans le respect des règles d'accessibilité.

Tous les locaux occupés par des personnes présentant un handicap quelconque devront être conçus ou équipés à terme pour permettre l'entrée, la circulation et l'évacuation de ces personnes, dans le cadre des exigences de sécurité spécifiques pour certains métiers.

Une information régulière sur les éventuelles évolutions des règles en matière d'accessibilité des locaux sera effectuée au profit des responsables de la gestion du parc immobilier du Groupe sanofi-aventis.

La Direction HSE assure la cohérence de l'information dans un standard et des guides et mène des audits sur le sujet. La Mission Handicap collabore avec la Direction HSE pour le suivi de cette activité.

Si le maintien dans l'emploi ou l'embauche des personnes en situation de handicap nécessite d'améliorer l'accessibilité d'un local, cette action sera prise en charge au titre de l'article 7.

Les projets et réalisations dans ce cadre feront l'objet d'une information régulière des instances représentatives du personnel.

Article 5.2 - Accessibilité des outils informatiques

Pour les applications existantes, l'adaptation permettant leur accessibilité aux différents types de handicap sera conduite sous la forme de projets spécifiques soumis à décision de l'instance validant les projets informatiques.

Par anticipation des évolutions techniques, pour les applications développées ultérieurement et les progiciels achetés sur le marché, il sera défini des critères d'accessibilité qui figureront dans les éléments déterminants des cahiers des charges. Les aménagements et déploiements tiendront compte des adaptations nécessaires à la maîtrise de l'outil par les personnes handicapées et seront financés sur le présent accord.

ARTICLE 6 – INFORMATION, SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

L'efficacité de la politique du Groupe en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés implique la réalisation d'actions de sensibilisation et de communication à destination des équipes locales : Direction d'établissement, HSE, CHSCT, service médico-social, encadrements.... et aussi à l'ensemble des salariés.

A cette fin, la Mission Handicap assure la diffusion de l'information par le biais des correspondants sites via des supports électroniques et/ou papier et encourage toute initiative locale de sensibilisation.

La Mission Handicap assure l'information sur le présent accord auprès de l'ensemble des salariés dès l'obtention de l'agrément auprès des autorités administratives compétentes.

L'investissement en temps consacré aux sensibilisations spécifiques (suivies par les RH, tuteurs, hiérarchies, collègues) en relation avec le handicap sera par ailleurs budgété sur le présent accord.

Le Groupe sanofi-aventis participe ou met en place des actions et manifestations pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées et pour contribuer à faire évoluer la perception du handicap dans la société. Des animations/sensibilisations sont proposées par les sites lors de la semaine de l'emploi des personnes handicapées qui a lieu chaque année en novembre.

L'espace intranet dédié au handicap continuera à être développé par la Mission Handicap afin de mettre à la disposition de l'ensemble des collaborateurs du Groupe le maximum d'informations techniques, générales et pratiques sur le handicap (renseignements MDPH, carnet d'adresses, liens aux sites internet spécialisés...).

Le Groupe peut accorder une subvention sur le budget de l'accord, pour tout projet lié au handicap dans lequel un salarié du Groupe s'implique personnellement. Un dossier devra être présenté selon les modalités qui seront définies par la Mission Handicap. En contrepartie, le salarié rendra compte

du projet à l'entreprise qui diffusera l'information, en sensibilisant l'ensemble des salariés du Groupe.

ARTICLE 7 – FINANCEMENT

La répartition prévisionnelle estimative des coûts des actions décrites dans le présent accord figure en Annexe 4.

1. Financement

Le calcul de l'obligation d'emploi s'effectue au niveau de chaque établissement mais les résultats sont consolidés au niveau du Groupe, permettant ainsi d'apprécier l'évolution du niveau de l'obligation d'emploi et le calcul des contributions de chaque établissement

Les montants de ces contributions sont transférés dans un budget, centralisé à la Direction des Relations Humaines Groupe. Cette mutualisation permettra de répondre aux besoins des collaborateurs handicapés, quelle que soit leur entité, et de mener des actions destinées à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

La Mission Handicap est dotée d'une autonomie budgétaire, au moyen d'une structure dédiée.

2. Prise en charge

Certaines actions décrites dans le présent accord sont prises en charge, en tout ou partie, par le financement décrit ci-dessus. Cette prise en charge fait l'objet d'un bilan en fin d'année.

3. Engagement et suivi des dépenses

Les engagements de dépenses au niveau national sont validés par la Mission Handicap et sa hiérarchie selon leurs niveaux de délégation.

Les projets d'engagement de dépenses des sites sont validés par la Mission Handicap, puis font l'objet d'un engagement de dépenses selon les procédures internes.

ARTICLE 8 – COMMUNICATION DE L'ACCORD

Conformément à l'article 6, la Mission Handicap assure la communication du présent accord au travers des différents supports d'information du Groupe.

Une plaquette d'information sur le contenu de l'accord sera distribuée après agrément de l'accord. Chaque nouvel embauché recevra un exemplaire de cette plaquette.

Cet accord fait l'objet d'une information des instances représentatives du personnel et d'une diffusion au sein de chaque entreprise et/ou établissement sous la responsabilité des Directions des Ressources Humaines.

ARTICLE 9 – INFORMATION ET SUIVI DE L'ACCORD

Les membres de la Mission Handicap, par une visite de chaque site au minimum une fois par an, vérifient et encouragent la mise en adéquation du contenu du présent accord avec les actions faites par le site.

Les Directeurs d'établissements, les Directions des Ressources Humaines et la Commission de suivi reçoivent annuellement un bilan de la déclaration annuelle (DOETH) et autres informations consolidées au périmètre du Groupe en France.

Le présent accord reflète une vision actuelle des rédacteurs et signataires. Compte tenu de leurs ambitions respectives sur l'emploi des personnes handicapées, les parties s'entendent à en suivre les réalisations et, le cas échéant, à en prévoir les évolutions futures.

En conséquence, il est institué une commission de suivi composée de 6 représentants par Organisation Syndicale (1 par activité : sanofi-aventis groupe, sanofi pasteur, sanofi-aventis recherche & développement, sanofi-aventis France, sanofi winthrop industrie, sanofi chimie) et de représentants de la direction des Relations Humaines Groupe.

Cette commission sera chargée de :

- vérifier la pertinence des présentes dispositions au vu de leur réalisation effective,
- examiner le bilan annuel présenté par la Mission Handicap ; ce bilan sera adressé aux Organisations Syndicales, 8 jours avant la réunion, et à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP),
- proposer le cas échéant des aménagements à l'accord.

Cette commission se réunira une fois par an, pendant une journée, précédée d'une réunion préparatoire de même durée.

Par ailleurs, un bilan de l'application locale de l'accord sera fait tous les ans dans chaque établissement au cours d'une réunion du comité d'établissement.

ARTICLE 10 – DUREE – REVISION - DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans, soit du 1^{er} Janvier 2009 au 31 décembre 2012, sous réserve de son agrément par les autorités administratives compétentes, selon les dispositions réglementaires.

Quatre mois avant cette échéance, la Direction et les Organisations Syndicales se réuniront pour examiner le bilan de la mise en œuvre de cet accord et pour négocier, le cas échéant, les termes d'un nouvel accord.

En cas d'évolution de la réglementation ou d'une modification du périmètre du Groupe, la Direction et les Organisations Syndicales conviennent de se rencontrer dans les meilleurs délais en vue de réviser les engagements prévus au présent accord, après information des autorités administratives compétentes.

Les engagements prévus au présent accord pourront être révisés en fonction de l'évolution de la réglementation ou d'une modification du périmètre du Groupe, après information des autorités administratives compétentes.

Conformément aux articles R 5212-16 et suivants du Code du travail, cet accord sera transmis par la Direction des Relations Sociales du Groupe sanofi-aventis à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris pour agrément. Il entrera en vigueur après son agrément et après accomplissement des formalités de dépôt prévues par les articles L. 2231-5, D. 2231-2, D. 2231-4 à D. 2231-7 du Code du travail.

A défaut d'agrément, le présent accord sera réputé nul et de nul effet.

Fait à Paris le

Pour la Direction :

Pierre CHASTAGNIER

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT, représentée par Jean-Pierre VISENTIN

CFE-CGC, représentée par Rémi BARTHES

CFTC représentée par Christian BILLEBAULT

CGT représentée par Thierry BODIN

CGT-FO représentée par Philippe GUERIN-PETREMENT

ANNEXES

BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI AU SENS DE L'ARTICLE L.323-3
DU CODE DU TRAVAIL

1. Les travailleurs reconnus handicapés par la COMmission Technique d'Orientation et de REclassement Professionnel (COTOREP) mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles,
2. Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
3. Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
4. Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre,
5. Les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %,
6. Les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %,
7. Les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ci-dessus,
8. Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre,
9. Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
10. Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles,
11. Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

ROLE ET FONCTIONNEMENT DE LA MISSION HANDICAP

1. Rôle

La Mission Handicap a en charge l'animation et la mise en œuvre de la politique du Groupe en faveur des salariés handicapés telle que décrite au présent accord. Elle est placée au sein de la Direction des Relations Humaines du Groupe, sous l'autorité de la Direction des Relations Sociales.

Dans son activité, la Mission veille à s'entourer et s'appuie sur les professionnels de l'entreprise qui jouent un rôle majeur en direction des salariés les plus exposés, notamment dans le domaine de l'embauche, de la reconversion et du maintien dans l'emploi, tels que :

- les hiérarchies
- les médecins du travail et leurs équipes
- les assistantes sociales
- les Directions des Ressources Humaines
- les équipes Hygiène, Sécurité et Environnement

En outre, dans la perspective de coordonner au mieux la mise en œuvre du présent accord, la Direction des Ressources Humaines de chaque entité nommera dans les trois premiers mois de l'application de l'accord un correspondant Mission Handicap (MH) par site. Il sera l'interlocuteur privilégié de l'ensemble des collaborateurs ainsi que du CHSCT de son entité et rendra compte à la Mission Handicap. Il s'engagera sur la promotion et l'application de l'accord, notamment dans la transmission de CV de candidats potentiels, ainsi que sur la réalisation des objectifs locaux (voir ci contre- rôle du correspondant handicap)

Au titre de la déclaration annuelle d'emploi des personnes handicapées (DOETH), la Mission Handicap effectue la consolidation des déclarations du Groupe sanofi-aventis, en vue de présenter annuellement le bilan des actions menées et des résultats obtenus, en tenant compte de la péréquation entre les établissements assujettis.

2. Fonctionnement

La Mission Handicap est constituée, au jour de la signature du présent accord, d'un responsable, de trois chefs de projet et d'une assistante. Sa composition pourra évoluer en fonction des besoins de l'activité ; sur des sujets précis, elle fait appel à des chargés de mission ou des stagiaires.

Outre le travail de prospective et de contacts, elle est chargée de l'animation du réseau de correspondants handicaps et à ce titre est amenée à se déplacer régulièrement sur les sites du Groupe en France.

ROLE DU CORRESPONDANT HANDICAP

Il/elle est le relais **sur l'information** venant de la Mission Handicap (MH), vers leur Direction, puis les salariés en local.

Il/elle remonte en central l'information / **communication** pour mettre en valeur les actions réalisées par le site.

Il/elle **connait la situation des Travailleurs Handicapés (TH)** sur son site, des personnes en situation de handicap – déclarées ou non et des personnes qui pourront avoir besoin d'une action de **maintien dans l'emploi**, et **transmet annuellement les informations légales et le bilan de son activité**.

Il/elle sollicite ou informe la MH sur les sujets de personnel ou des **situations délicates**.

Lors de **recrutements** – il/elle propose, si possible, des TH aux hiérarchies et peut être le lien avec des agences d'intérim.

Il/elle est l'initiateur **d'actions de sensibilisation/collaboration** avec le **milieu protégé** dans le cadre de la politique du site.

Il/elle est le garant de l'application de **l'accord de Groupe sur le maintien et l'emploi des personnes handicapées sur son site**.

Il/elle est l'interlocuteur privilégié des **instances locales**, régionales dans le domaine de l'insertion professionnelle.

Il/elle assure le **suivi des projets concernant le handicap** sur le site.

ACCORD SUR LA MOBILITE INTERNE DANS LE GROUPE SANOFI-AVENTIS EN FRANCE

ENTRE :

le Groupe sanofi-aventis représenté par Monsieur Frédéric CLUZEL agissant en qualité de Directeur des Relations Sociales du Groupe, dûment mandaté à cet effet,

D'UNE PART,

ET :

les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national, ou qui sont affiliées auxdites organisations, ou qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de l'accord, à savoir :

CFDT représentée par Gérard YCRE

CFE – CGC représentée par Rémi BARTHES

CFTC représentée par Christian BILLEBAULT

CGT représentée par Thierry BODIN

CGT-FO représentée par Jean-Claude REVY

D'AUTRE PART,

PREAMBULE

Les parties signataires réaffirment leur attachement à la mobilité interne du personnel et la considèrent comme un des outils du développement professionnel et de l'évolution de carrière des salariés. Elles rappellent également que la mobilité repose sur le volontariat et/ou l'acceptation du salarié suite à une proposition de la hiérarchie.

La mobilité permet en effet de :

- 1. faciliter les évolutions professionnelles et le développement des compétences :**
en conciliant les aspirations, les aptitudes, le potentiel des personnes, avec les besoins et les possibilités du Groupe. Dans cet objectif, la mobilité facilite l'évolution professionnelle vers un emploi plus adapté, permettant d'élargir ou de consolider ses compétences ainsi que la prise de responsabilités plus grandes.
- 2. répondre à l'évolution des besoins du Groupe en matière d'emploi :**
 - ◆ si le Groupe, l'entreprise ou l'établissement se trouve dans une phase de croissance (nouvelles activités, nouveaux produits...), le développement des emplois doit permettre plus d'opportunités de mobilité interne avant tout recours aux embauches externes.
 - ◆ si le Groupe ou l'entreprise se trouve dans un contexte de stabilité d'emplois, la mobilité interne favorise l'évolution professionnelle des salariés en particulier pour gérer les remplacements liés aux départs naturels.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux sociétés situées sur le territoire métropolitain, dans lesquelles sanofi-aventis détient directement plus de 50 % du capital, dont la liste est annexée au présent accord.

Des dispositions spécifiques seront négociées au sein de l'UES « Opérations Pharmaceutiques France » concernant la mobilité des salariés des DOM – TOM (départements d'outre-mer et territoires d'outre-mer).

CHAPITRE I

Moyens mis à la disposition des salariés

Article 1 - Information sur les postes à pourvoir

L'entreprise s'engage à assurer et à développer l'information de ses salariés au sein de chaque établissement sur l'ensemble des postes à pourvoir dans les sociétés du Groupe en France. Ces postes doivent être publiés avec leur date d'affichage dans l'intranet sur la base de données « JOBS », régulièrement mise à jour.

Les éléments essentiels permettant de définir le poste - le lieu de travail, l'intitulé, la définition du poste à pourvoir, l'expérience et les diplômes requis, l'organisation du temps de travail, la convention collective applicable et la classification - doivent être communiqués.

D'autres moyens d'information, notamment des bornes informatiques en libre-service, devront être mis en œuvre, si nécessaire, dans les douze mois de la signature du présent accord.

Article 2 - Priorité aux candidats internes

Toute candidature interne restera prioritaire par rapport à une candidature externe, dès l'ouverture du poste et tant que le poste ne sera pas effectivement pourvu.

Les candidatures internes seront examinées sur la base des compétences acquises ou pouvant être acquises par le salarié, par une formation ou une mise en situation.

Au-delà des compétences acquises par le salarié, chaque cas est examiné de façon individuelle afin de trouver la solution la mieux adaptée dans le cadre de règles communes à l'ensemble des salariés.

Dans tous les cas, le poste à pourvoir sera attribué au salarié candidat à qualification équivalente en priorité dans l'établissement, l'entreprise, 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 4 semaines (hors congés d'été) après la publication du poste sur « JOBS ».

Article 3 - Aides à la mobilité

Les parties signataires reconnaissent que la réussite de la mobilité nécessite un travail en commun entre l'établissement d'origine et l'établissement d'accueil avec la participation des salariés concernés :

- ◆ aussi bien dans la phase de préparation : motivation et capacité de la personne, besoins en formation, environnement familial...
- ◆ que pendant la période du suivi : suivi de la formation, adaptation professionnelle. En cas de mobilité géographique, un soin particulier doit être apporté à l'accompagnement du changement géographique avec ses incidences sur le conjoint, la famille, le logement.

Le Groupe s'engage à mettre en œuvre les mesures nécessaires à l'accompagnement de la mobilité des salariés. Le détail de ces aides figure dans le chapitre III du présent accord.

CHAPITRE II

Mise en œuvre de la mobilité

Les parties signataires rappellent que le succès d'une mobilité repose sur le volontariat et/ou l'acceptation du salarié suite à une proposition de la hiérarchie, tout particulièrement dans le cas d'une mutation géographique.

Article 1 - Candidature du salarié

Un candidat intéressé par un poste peut contacter la Direction des Ressources Humaines de son établissement pour avoir des informations complémentaires sur un poste disponible. S'il le souhaite, il peut également s'adresser à la Direction des Ressources Humaines qui a proposé le poste. La confidentialité de la démarche doit être assurée au salarié.

Si le salarié se porte candidat, il peut, soit adresser sa candidature directement à la Direction des Ressources Humaines de l'établissement d'accueil tout en informant la Direction des Ressources Humaines de son établissement et sa hiérarchie, soit demander à ce que la Direction des Ressources Humaines de son établissement présente sa candidature.

Il devra adresser sa demande par écrit avec son curriculum vitae.

Le salarié peut demander à sa Direction des Ressources Humaines de l'aider dans la préparation de son dossier de candidature ou de l'entretien avec l'établissement d'accueil.

La Direction des Ressources Humaines de l'établissement d'accueil étudie la candidature dans un délai de 15 jours maximum pour indiquer au salarié et à la Direction des Ressources Humaines de l'établissement d'origine, si sa candidature est susceptible ou non de correspondre au poste. Le salarié dont la candidature ne correspond pas au poste recevra une réponse motivée, par courrier.

Article 2 – Entretiens de candidature

Lorsque l'établissement d'accueil considère que la candidature du salarié peut correspondre au poste, des entretiens seront organisés entre le candidat et les responsables concernés de l'établissement d'accueil, après information de l'établissement d'origine.

Lors de ces entretiens, seront abordés les éléments essentiels du poste tels que définis à l'article 1 du chapitre I, complétés des éléments de rémunération ainsi que les perspectives d'évolution professionnelle dans l'établissement ou l'entreprise.

Le temps de déplacement et les entretiens de candidature sont considérés comme du temps de travail effectif, rémunérés comme tels.

Le remboursement des frais de déplacement se fera selon les barèmes en vigueur dans l'établissement d'origine.

Article 3 – réponse au candidat

Si les responsables de l'établissement d'accueil considèrent que le candidat répond aux exigences du poste, un retour est fait par la Direction des Ressources humaines de l'établissement d'accueil à la Direction des Ressources humaines de l'établissement d'origine et au salarié. La Direction des Ressources Humaines de l'établissement d'origine vérifie que le salarié est toujours candidat pour le poste proposé.

Elle définit avec les responsables opérationnels une date possible de prise de poste qui puisse convenir avec les besoins de l'établissement d'accueil, avec les contraintes de l'établissement d'origine et avec la situation personnelle et familiale du salarié.

L'ensemble des éléments concernant le poste, évoqué au cours de l'entretien, est confirmé au candidat par écrit, à savoir : le poste, la qualification et les éléments de rémunération proposés s'ils sont modifiés, l'organisation du temps de travail, la date possible de prise de poste, la durée de la période d'adaptation, la convention collective applicable.

Si les entretiens réalisés montrent que la candidature ne paraît pas adaptée, une réponse écrite et motivée est faite au salarié qui peut rester candidat pour d'autres postes ouverts dans le Groupe.

En tout état de cause, la réponse de la Direction des Ressources Humaines de l'établissement d'accueil doit intervenir dans un délai maximum de deux mois.

Article 4 - Délai de mutation

Le délai de mutation est le délai pendant lequel la hiérarchie peut demander au salarié de rester dans son ancienne structure avant de rejoindre son nouveau poste.

Les parties signataires conviennent que tout doit être mis en œuvre pour réduire ce délai qui, en tout état de cause, ne pourra excéder :

- 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.

Le délai de mutation commence à courir à compter de l'acceptation de sa mutation par le salarié.

Article 5 - Période d'adaptation et mutation

La date à laquelle le salarié rejoindra son nouveau poste sera fixée en accord avec l'intéressé.

Dans tous les cas, le salarié bénéficiera d'une période d'adaptation facilitant son intégration, notamment en cas de changement de métier ou de mobilité géographique.

Elle ne devra pas excéder trois mois. Sa durée doit être fixée définitivement au moment de l'acceptation de sa mutation par le salarié.

Pendant cette période, l'intéressé sera détaché dans son établissement d'accueil et demeurera salarié de son établissement d'origine.

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.

Si la période d'adaptation n'est pas concluante pour l'une ou l'autre des parties, un retour sur l'établissement d'origine dans son ancien poste ou dans un poste équivalent est proposé au salarié.

Article 6 - Accueil sur le nouveau poste

L'établissement d'accueil prendra toutes les dispositions pour faciliter l'arrivée du salarié et de sa famille dans son nouvel environnement professionnel et pour assurer la bonne intégration du salarié muté.

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

Un programme d'accueil 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.

Article 7 - Formation sur le nouveau poste

Pour la prise du poste, un plan de formation est défini si besoin, avant la mutation et en accord avec le salarié.

Dans ce cas, la formation s'effectuera sur le temps de travail et les frais afférents seront pris en charge par l'établissement d'accueil.

Ces coûts ne pourront amputer le budget formation, tel qu'il a été adopté pour l'année en cours dans l'établissement d'accueil.

CHAPITRE III

Aides à la mobilité géographique

L'ensemble des aides à la mobilité géographique est pris en charge par l'établissement d'accueil et géré par l'établissement d'origine pendant la période d'adaptation.

La prise en charge des aides définies ci-après se fera sur présentation de justificatifs, à l'exception de l'article 7 ci-après.

Article 1 - Aides pendant la période d'adaptation

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

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.
- . Voyage de détente par train 1ère classe ou avion tarif économique toutes les semaines.
- . Le remboursement des frais de déplacement et de repas se fera selon les barèmes en vigueur dans l'établissement d'accueil.
- . 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

Pendant la période d'adaptation, le salarié aura la possibilité de bénéficier d'une voiture de location de catégorie A.

Article 2 - Recherche de logement

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

L'établissement d'accueil peut apporter son assistance dans la recherche du logement, si le salarié le souhaite.

Article 3 - Voyage de reconnaissance

Dans le cadre du voyage de reconnaissance, les frais de voyage et d'hébergement de la famille (conjoint, concubin ou personne liée par un PACS et les enfants) seront remboursés dans la limite de trois nuits, selon les barèmes en vigueur dans l'établissement d'accueil et sur présentation des pièces justificatives. L'intéressé pourra à cette occasion bénéficier d'une avance sur frais.

Article 4 - Frais de déménagement

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

Les éventuels frais de garde-meuble seront pris en charge sur présentation de justificatifs, sur une période de trois mois maximum à compter de la date du déménagement ou de libération du logement d'origine.

Article 5 - Congé spécifique pour le déménagement

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 de trois mois autour de la date du déménagement.

Article 6 - Indemnité forfaitaire de réinstallation

Le salarié bénéficiera d'une indemnité forfaitaire de réinstallation de 5500 euros 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.

Article 7 - Indemnité forfaitaire dégressive de différentiel de loyer

Pour faciliter le déménagement du salarié, dans le cadre d'une location ou d'une acquisition d'un nouveau logement, une indemnité forfaitaire, 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 majorée de 10% par personne à charge au sens fiscal.

Elle sera versée à compter de la date du déménagement, à la demande du salarié soit en une seule fois, soit de manière dégressive sur 4 ans 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 650 euros par mois dans le cas d'une mobilité Province / Ile de France, et de 300 euros dans le cas d'une mobilité Ile de France / Province et Province / Province.

En cas de départ de l'entreprise à l'initiative du salarié, celui-ci remboursera prorata temporis ladite indemnité, si elle a été versée en une seule fois.

Article 8 - Aide à la recherche d'emploi du conjoint

L'établissement d'accueil apportera son soutien dans la mesure du possible pour aider à la recherche d'emploi du conjoint.

Article 9 - Remboursement des frais de retour en cas de licenciement

Le salarié muté qui serait licencié, sauf pour faute grave ou lourde, dans un délai de trois ans à compter de la fin de la période d'adaptation, 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 pour les frais de retour éventuel de la personne de son choix et des personnes à charge.

Article 10 - Commission de suivi

Une commission de suivi du présent accord sera mise en place dans chaque Activité du Groupe. Cette commission, qui se réunira une fois par an, aura pour mission de vérifier l'application dudit accord.

CHAPITRE IV

Durée de l'accord et publicité

Le présent accord prend effet à sa date de signature pour une durée indéterminée. Il annule et remplace les accords ou usages en matière de mobilité en France existant dans les groupes Sanofi-Synthélabo et Aventis.

Il pourra être révisé à la demande de l'une des parties signataires, sous réserve d'un préavis de trois mois. Cette demande de révision devra être notifiée à l'autre partie signataire par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra être dénoncé à tout moment par chacune des parties signataires, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois conformément aux dispositions du Code du travail. La demande de dénonciation devra être notifiée à l'autre partie signataire par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

Fait à Paris le 17 décembre 2005

ggfg

EXTRAIT DE L'ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LE DEVELOPPEMENT PERSONNEL TOUT AU LONG DE LA VIE DU 24 FEVRIER 2006

ARTICLE 5 - DEVELOPPEMENT DE LA FONCTION TUTORALE

Article 5.1 - Introduction

Le transfert des compétences revêt une grande importance dans la politique ressources humaines du Groupe sanofi-aventis. Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et constitue donc une réelle voie de contribution à la marche du Groupe.

Le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, la période de professionnalisation, l'accompagnement des salariés nouvellement embauchés, le stage en entreprise, sont les cadres les plus courants de la mise en œuvre du tutorat.

Dans un contexte d'accélération des départs naturels dus aux évolutions démographiques et d'allongement de la durée d'activité professionnelle en raison de la réglementation en vigueur, la transmission des savoir et savoir-faire doit être anticipée et favorisée principalement sous les angles :

- du transfert des compétences des populations en partance vers les populations restant en activité, lorsque cela s'avère nécessaire,
- de la formation des nouveaux embauchés (insertion professionnelle),

L'examen de la pyramide des âges au niveau de chaque site, permet de dégager les orientations et définir les actions susceptibles d'être entreprises.

Article 5.2 - Mission du tuteur

La dispense des savoir, savoir-faire, savoir-être, est le fondement même de la mission.

Celle-ci peut prendre des formes multiples selon les cadres dans laquelle elle s'exerce et les publics auxquels elle s'adresse.

Il est cependant utile de préciser que le tuteur a notamment pour mission :

- d'accompagner le tutoré dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises sur la base de référentiels définis.

Cette mission doit s'effectuer dans le respect des personnes.

Article 5.3 - Formation du tuteur

Le tuteur doit pouvoir bénéficier d'une préparation et d'une formation spécifique et si besoin d'un accompagnement de l'encadrement et des services Ressources Humaines.

Article 5.4 - Modalités du tutorat

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise.

Ce choix est effectué par la Direction de l'établissement et les Responsables Ressources Humaines dès lors qu'un besoin est clairement identifié au sein de l'organisation.

Sont pris en compte le niveau de qualification, reconnu par un diplôme ou acquis par l'expérience et qui doit être au moins égal à celui des tutorés, ainsi que les aptitudes pédagogiques. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans et ne peut suivre les activités de plus de trois salariés à la fois.

Le tuteur dispose du temps et des moyens nécessaires à l'exercice de sa mission.

Il est précisé que lorsque le tuteur est un membre de l'encadrement, la relation tuteur-tutoré n'est pas une relation hiérarchique.

Article 5.5 - Reconnaissance des acquis

Les conditions d'exercice de la fonction tutorale et les résultats obtenus sont examinés lors de l'entretien de développement du tuteur.

Les compétences développées par le tuteur dans sa fonction tutorale sont prises en compte dans son évolution professionnelle et tout particulièrement pour l'accès à des responsabilités d'encadrement ou encore, le développement de celles-ci.

Ces compétences peuvent notamment être valorisées dans le cadre d'une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines d'établissement, un bilan du tutorat est effectué en relation avec la hiérarchie, le tuteur et le tutoré.

Un bilan annuel site est présenté aux instances concernées.

Article 5.6 – Congé d'enseignement

Conformément aux accords de branche, le congé d'enseignement s'exerce dans les conditions fixées à l'article L.931-28 du Code du Travail et aux articles 2-61 à 2-65 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

EXTRAIT DE L'ACCORD RELATIF AUX CONGES SPECIAUX DU 15 NOVEMBRE 2006

ARTICLE 6 – CREDIT DE JOURS POUR LES SALARIES AYANT A CHARGE UNE PERSONNE HANDICAPEE

Peuvent bénéficier d'un crédit de 5 jours par an rémunérés, les salariés dont :

- le conjoint, la personne liée par un Pacs, le concubin déclaré préalablement à l'entreprise, ou toute personne déclarée fiscalement à charge ayant une reconnaissance de travailleur handicapé au titre de l'article L 323-3 du Code du travail,
- un enfant déclaré fiscalement à charge présentant un handicap ou un trouble de santé invalidant reconnu officiellement au titre de la loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005.

Le salarié peut demander un aménagement de son temps de travail à sa hiérarchie.

ARTICLE 7 – CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES POUR LES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

Tout salarié ayant une reconnaissance de travailleur handicapé au titre de l'article L.323-3 du Code du travail bénéficie de 2 jours supplémentaires de congés payés par an.

FINANCEMENT**BUDGET DE L'ACCORD EN %**

POSTES	ANNEE 1	ANNEE 2	ANNEE 3	ANNEE 4
Cellule de suivi =Mission Handicap				
Plan de maintien dans l'emploi				
Plan, d'embauche et Accueil et insertion				
Formation et Sensibilisation/ communication				
Sous-traitance				
Autres mesures				
TOTAL BUDGET DE L'ACCORD				

GLOSSAIRE

ADAPT : C'est une association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

A.F.I.J. : C'est une Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés. Elle met en contact des recruteurs et des partenaires de l'emploi avec des jeunes diplômés en situation de handicap issus de l'enseignement supérieur.

A.G.E.F.I.P.H. : Association de Gestion des Fonds de l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées.

L'A.G.E.F.I.P.H. perçoit un versement de la contribution annuelle des entreprises privées qui ne respectent pas l'obligation d'emploi de 6% de collaborateurs handicapés.

Le financement est affecté aux actions d'innovation et de recherche ainsi qu'à des mesures nécessaires à l'intégration des collaborateurs handicapés dans leur vie professionnelle en milieu ordinaire (le recrutement et le maintien dans l'emploi).

Association Tremplin : L'Association Tremplin accompagne les personnes handicapées durant leurs études (Recherche de stage, contrats d'alternance,...) jusqu'à leur intégration dans l'entreprise.

Cap Emploi : Le Cap Emploi est une structure financée par les fonds de l'AGEFIPH et qui a pour vocation d'aider les travailleurs handicapés dans leur maintien et leur recherche d'emploi tout en assurant le suivi de leur placement professionnel.

C.H.S.C.T. : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Club Être : Le Club Être regroupe les responsables de Mission Handicap de nombreuses entreprises françaises, de toute tailles, qui mettent en œuvre la politique volontariste d'intégration des personnes handicapées.

C.R.P. : Centre de Rééducation Professionnelle.

Le CRP accueille des personnes handicapées ne pouvant plus exercer leur métier, pour une formation. L'objectif est de les aider à se réinsérer professionnellement par l'apprentissage qualifiant d'un nouveau métier et d'obtenir une qualification reconnue par un diplôme d'Etat.

D.D.T.E.F.P. : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

L'accord d'entreprises sur l'emploi des collaborateurs handicapés est un accord collectif de droit commun, qui pour produire ses effets eu égard à l'obligation d'emploi prévue par la loi, doit être agréé par l'autorité administrative compétente, la DDTEFP du siège de l'entreprise et vaut exécution de l'obligation de l'emploi pour l'ensemble de ses établissements.

D.O.E.T.H. : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

E.A : Entreprises Adaptées. Une E.A permet, dans une unité de production intégrée à l'économie de marché, à des travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions de travail et d'emploi qui leur sont adaptées et susceptibles de favoriser leur accession à des emplois en milieu ordinaire de production.

E.S.A.T. : Etablissements et Services d'Aide par le Travail.

Ils remplacent les Centres d'aide par le Travail (CAT) depuis la loi du 11 février 2005.

Les ESAT sont des établissements médico-sociaux dans lesquels les personnes handicapées, momentanément ou durablement, incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire, exercent une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées. Elles bénéficient d'un soutien médico-social et psycho éducatif adapté à leurs capacités personnelles et peuvent développer ainsi leur potentiel psychologique, intellectuel et social. Pour être accueilli en ESAT, il faut une orientation vers le milieu protégé par la Maison Départementale des personnes Handicapées (MDPH).

G.E.S.A.T. : Groupement national des Etablissements et Services d'Aide par le Travail Le Réseau Gesat est une association qui réunit des directeurs d'établissements protégés (ESAT) et d'entreprises adaptées (EA) soucieux de favoriser la professionnalisation et l'accompagnement des travailleurs handicapés

Handimanagement : Ecole qui prépare les jeunes à l'intégration professionnelle des personnes handicapées dans les grandes écoles.

M.D.P.H. : Maison Départementale des Personnes Handicapées.

Chaque MDPH, sous la direction du conseil général, permet un accès unique aux droits et prestations prévus pour les personnes handicapées. Elle a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap. Chaque MDPH met en place, entre autres, une équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne handicapée, et une Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne.

M.H : Mission Handicap.

P.D.I.T.H. : Programmes Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés

Il s'agit d'un dispositif pour l'insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire.

P.S.E. : Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

T.H : Travailleurs Handicapés