

PROJET D'ACCORD RELATIF AUX CLASSIFICATIONS SANOFI CHIMIE

VERSION N°2 20/12/2007

Mis en forme : Police :Gras,
Couleur de police : Rouge

Mis en forme : Police :Gras,
Couleur de police : Rouge,
Surlignage

Mis en forme : Police :Gras,
Couleur de police : Rouge

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 Thierry LABRUYERE et Miguel BENSAYAH dûment mandatés et habilités
- CGT, représentée par Messieurs Jean-Louis PEYREN et Pierre BENACQUISTA dûment mandatés et habilités
- CGT-FO, représentée par Messieurs Michel HYSOULET et Bernard ROUSSARIE dûment mandatés et habilités
- SUD CHIMIE, représenté par Messieurs Jean-Claude GARRET et Emmanuel GRIMAUX dûment mandatés et habilités

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'harmonisation des statuts, suite au rapprochement des deux groupes sanofi et aventis.

Son principe s'inscrit au 5^{ème} alinéa du préambule de l'accord relatif au raccordement des classifications dans le groupe sanofi-aventis pour les salariés des sociétés qui relèvent ou relèveront de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, conclu le 9 décembre 2005.

Il a pour objet d'harmoniser les classifications applicables au personnel des fabrications chimiques et biochimiques, ainsi qu'au personnel du développement des procédés, utilisées dans les différents établissements de sanofi chimie, issues des dispositions propres à chacune des entités juridiques fusionnées le 1^{er} janvier 2007.

Il annule et remplace en conséquence les dispositions relatives aux classifications existant dans les sociétés des Groupes antérieurs relevant de la convention collective nationale des industries chimiques, notamment les dispositions du chapitre 6 de l'Accord d'entreprise sanofi chimie, du 4 octobre 2002, et celles du protocole d'accord relatif au remplacement du chef de poste d'une équipe postée (5*8 et 3*8) de production et du pilote, dans l'établissement de Sisteron ayant le même objet et daté du 21 juin 2004.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de fabrication chimique et biochimique et de développement des procédés appartenant à la société sanofi chimie, qui relève des dispositions de la convention collective nationale des industries chimiques.

Article 2 Grille de raccordement

En cas de mutation entrante ou sortante d'un membre du personnel de Sanofi Chimie, qui entraînerait un changement de convention collective, il serait fait application de la grille de raccordement définie à l'article 2.2 de l'accord relatif au raccordement des classifications dans le Groupe sanofi-aventis pour les salariés qui relèvent ou relèveront de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, conclu le 9 décembre 2005.

Article 3 Le contexte

L' évolution des qualifications du personnel de production chimique et biochimique et de développement des procédés, sans responsabilité d'encadrement, s'effectue aujourd'hui, pour une partie du champ d'application, sous certaines conditions essentiellement liées au contenu des postes de travail, entre les coefficients 150 et 225 inclus de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

Article 4 L'enjeu

Des possibilités d'évolution plus importantes devraient permettre de reconnaître le niveau de qualification atteint par différents moyens dont la formation, dans la mesure où il est mis en œuvre dans une organisation du travail adaptée.

Le présent accord permet l'accès aux différents coefficients de l'avenant 2 –Agents de Maîtrise et Techniciens- de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques- au personnel n'exerçant pas de fonction d'encadrement, mais qui, selon les responsabilités exercées, occupe une fonction de technicien d'atelier, telle que décrite dans les articles suivants.

Article 5 coefficients d'embauche et automatismes

5.1 toutes filières, hors recherche et développement

catégorie	diplôme	Temps passé	âge	Coefficient
O/E	CAP/BEP	Embauche		160 UIC/GCA
O/E	BP ind chim/ Bac spécialité	Embauche		190 UIC/GCA
AM/T	DUT/BTS/ Expérience professionnelle	Embauche		225 UIC/GCA
AM/T	DUT/BTS	2 ans au 225		250 UIC/GCA
I/C	Sans doctorat de la spécialité	Embauche	- 29	350 UIC/GCA
I/C	Sans doctorat de la spécialité	Embauche	+ =29	400UIC/350GCA
I/C	Sans doctorat de la spécialité	3 ans au 350		400UIC/350GCA
I/C	Sans doctorat de la spécialité		29	400UIC/350GCA
I/C	Sans doctorat de la spécialité	6 ans après Embauche		460 UIC/GCA
I/C	Avec doctorat de la spécialité	Embauche	- 29	350UIC/400GCA
I/C	Avec doctorat de la spécialité	Embauche	+ =29	400 UIC/GCA

I/C	Avec doctorat de la spécialité	3 ans au 350		400 UIC/GCA
I/C	Avec doctorat de la spécialité		29	400 UIC/GCA
I/C	Avec doctorat de la spécialité	6 ans après Embauche		460 UIC/GCA

5.2 filière recherche et développement

catégorie	Doctorat de la spécialité	Temps passé	Age	coefficient
I/C R et D	Sans	Embauche	-29	350 UIC/GCA
I/C R et D	Sans	Embauche	+=29	460 UIC/350 GCA
I/C R et D	Sans	3 ans au 350		400 UIC/350 GCA
I/C R et D	Sans		29	460 UIC/350 GCA
I/C R et D	Sans	3 ans au 460		480 UIC/350 GCA
I/C R et D	Sans	6 ans après embauche		480 UIC/460 GCA
I/C R et D	Avec	Embauche	-29	350 UIC/400 GCA
I/C R et D	Avec	Embauche	+= 29	460 UIC/400 GCA
I/C R et D	Avec	3 ans au 350		400 UIC/GCA
I/C R et D	Avec		29	460 UIC/400 GCA
I/C R et D	Avec	3 ans au 460		480 UIC/400 GCA
I/C R et D	Avec	6 ans après embauche		480UIC/460 CGA
I/C R et D	Avec	5 ans au 480		510 UIC/460 GCA
I/C R et D	Avec	5 ans au 510		550 UIC/460 GCA

5.3 Garantie Chimie Annuelle

La Garantie Chimie Annuelle a pour objet de garantir une rémunération minimale annuelle pour chaque coefficient hiérarchique. Elle doit permettre d'assurer une rémunération correspondant aux réalités économiques et sociales, à la situation de l'emploi dans l'entreprise.

Sous réserve des dispositions particulières relatives aux automatismes stipulées ci-dessous, les établissements procèdent au cours du mois de janvier, aux ajustements et compléments nécessaires pour les salariés dont la rémunération réelle annuelle aura été inférieure à la Garantie Chimie Annuelle de leur coefficient.

La comparaison avec la Garantie Chimie Annuelle se fait par rapport aux salaires de base mensuels (13^{ème} mois compris).

Ne sont pas pris en compte : prime d'ancienneté, prime sur objectifs, heures supplémentaires, primes de poste, de nuit, de polyvalence, d'astreintes,

Ces comparaisons et ajustements s'effectuent prorata temporis pour les salariés n'ayant pas été rémunérés en année pleine.

Dans le cadre d'un changement de coefficient par automatisme conventionnel (Convention Collective Nationale des Industries Chimiques), il sera fait référence pour ce qui concerne la rémunération à retenir :

- A la G.C.A. sanofi chimie, pour ce qui concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise dont le coefficient a été fixé par automatisme tel que prévu par la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques pour les cas ci-dessous :
 - AM/TS titulaires d'un BTS ou d'un DUT : passage à 250 au plus tard après deux ans passés au 225
 - I/C passage au 460 6 ans au plus tard après passage au 350 ou 400
- Aux minima conventionnels de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques , pour ce qui concerne les salariés dont le coefficient a été fixé par automatisme tel que prévu dans l'avenant 3 de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

Tout changement de coefficient à l'initiative de la hiérarchie et donc promotionnel entrainera la comparaison avec la G.C.A. sanofi chimie.

5.3.1. Evolution de la Garantie Chimie Annuelle

La Garantie Chimie Annuelle sera négociée chaque année avec les Organisations Syndicales, au cours du premier semestre de l'année. La négociation portera sur un pourcentage d'augmentation à appliquer à la G.C.A. de chaque coefficient.

Une convocation sera adressée aux participants, à laquelle seront annexés les documents établis par la Direction pour cette négociation au moins 10 jours avant la réunion. Ces documents indiqueront notamment, coefficient par coefficient, les salaires minis et moyens annuels, ainsi que les coefficients concernés.

Les résultats de cette négociation seront portés à la connaissance des salariés par affichage.

5.3.2. Augmentations individuelles et promotions

Toute augmentation de coefficient se traduit par une augmentation minimum de 40 € du salaire de base.

Article 6 opérateur de premier niveau

6.1 définition

L'opérateur de premier niveau applique les consignes, les modes opératoires et feuilles de travail relatives aux domaines d'intervention : délais, rendements, qualité, environnement, sécurité, sûreté et procédures BPF ; il détecte les anomalies, les signale et demande des solutions.

L'opérateur de premier niveau a une formation initiale de niveau CAP ou une expérience professionnelle équivalente.

Il est classé aux coefficients 150 et 160 de la CCNIC.

Ce poste correspond à la phase d'apprentissage du métier, nécessairement limitée dans le temps, au cours de laquelle l'opérateur acquiert la connaissance de la conduite des installations.

6.2 critères d'appréciation

L'opérateur de premier niveau est apprécié selon les critères suivants :

- Connaissances techniques nécessaires à l'exercice de la fonction,
- Respect des règles de l'art propres au métier, des procédures et des consignes,
- Contribution à la vie de l'équipe de travail, aptitude à rendre compte des résultats de son travail et, le cas échéant, des anomalies constatées,
- Efforts réalisés pour progresser dans son travail et pour se donner les moyens d'évoluer.

Article 7 opérateur confirmé

7.1 définition

L'opérateur confirmé assimile et applique les consignes, les modes opératoires et les procédures, dans le même domaine d'intervention que l'opérateur de premier niveau, ainsi qu'en analyse et en maintenance. Il détecte les anomalies, les signale et demande des solutions ou les propose ; il acquiert les différents degrés de polyvalence.

Il est susceptible d'exécuter des contrôles en cours de procédés.

Sa formation nécessaire est le CAP CAIC/ ICTE, complété de modules d'analyse et de maintenance, ou une expérience professionnelle équivalente.

Il est classé aux coefficients 175, 190, et 205 de la CCNIC, dans la mesure où il satisfait aux critères d'appréciation définis au paragraphe suivant.

7.2 critères d'appréciation

L'opérateur confirmé est apprécié sur la base des mêmes critères que l'opérateur de premier niveau, auxquels s'ajoutent :

- L'aptitude à effectuer des travaux de natures différentes au sein de la filière (polyvalence)
- Le maintien de l'outil de travail en bon état de fonctionnement, que ce soit en effectuant lui-même cette tâche, ou en déclenchant les actions nécessaires à son entretien,
- L'aptitude à proposer des idées pouvant améliorer le travail.

Article 8 technicien niveau 1

8.1 définition

Le technicien de premier niveau agit dans les mêmes domaines que l'opérateur confirmé ainsi que dans l'ingénierie, l'organisation de son propre travail ou celui des opérateurs qu'il peut avoir à diriger et la transmission de son savoir, dans lesquels il maîtrise et applique les consignes et modes opératoires .

Il détecte les anomalies et les résout dans son domaine de compétences et dans le cadre des responsabilités qui lui sont déléguées et fait des propositions d'amélioration.

Il exécute des vérifications des paramètres du procédé et en traduit les résultats ;

Le technicien de premier niveau a une formation nécessaire de type AFPIC 2/ BEP de CAIC / ICTE ou une expérience professionnelle équivalente.

Il est classé aux coefficients 225 et 235 de la CCNIC, dans la mesure où il satisfait aux critères d'appréciation définis au paragraphe suivant.

8.2 critères d'appréciation

Le technicien de premier niveau est apprécié sur la base des mêmes critères que l'opérateur confirmé, auxquels s'ajoutent :

- L'aptitude à s'adapter à une nouvelle tâche, à une nouvelle façon de travailler ou à toute initiative nouvelle,
- Les initiatives prises dans l'exécution de son travail, notamment face à des situations imprévues,
- L'aptitude à réaliser sa tâche de façon autonome, dans le respect des objectifs de l'équipe de travail, en rendant compte des résultats de son action
- Aptitude à informer ses collègues, collaborateurs et supérieurs,
- Aptitude à transmettre son savoir

Article 9 technicien niveau 2

9.1 définition

Le technicien confirmé agit dans les mêmes domaines que le technicien de premier niveau, ainsi que dans ceux de la gestion des matières premières et de l'information descendante.

Il maîtrise, favorise et garantit l'application des consignes et des modes opératoires ; il évalue les propositions d'amélioration et permet ou favorise leur réalisation.

Il participe à l'organisation du travail de son unité, et transcrit les informations et les objectifs en les adaptant au profil de cette dernière.

Sa formation nécessaire est de type BP Chimie, Bac F6/ F7 ou Bac pro de chimie, ou bien il possède une expérience professionnelle équivalente.

Il est classé aux coefficients 250 et 275 de la CCNIC, dans la mesure où il satisfait aux critères d'appréciation définis au paragraphe suivant.

9.2 critères d'appréciation

Le technicien confirmé est apprécié sur la base des mêmes critères que le technicien de premier niveau, auxquels s'ajoutent :

- L'aptitude à imaginer des solutions nouvelles aux problèmes rencontrés à l'occasion du travail, en prenant en compte les ressources disponibles et les contraintes réglementaires,
- La capacité à prendre en compte les avis et conseils des collègues et supérieurs, et à exprimer le sien,
- L'aptitude à susciter et à coordonner le travail d'une équipe.

Article 10 technicien niveau 3

10.1 définition

Dans les domaines identiques à ceux dans lequel le technicien confirmé agit, le technicien supérieur analyse et exploite les problèmes et anomalies de façon à en tirer des actions concrètes dans tous les domaines d'intervention ; il initie des démarches permettant la prévention des problèmes et génère des actions prospectives s'inscrivant dans la stratégie générale de l'unité. Il met en œuvre les moyens propres à l'atteinte des objectifs fixés à l'unité.

Sa formation minimale nécessaire est le BTS ou le DUT de Chimie ou de Biochimie, ou une expérience professionnelle équivalente.

Le technicien supérieur est classé aux coefficients 300, 325, et 360 de la CCNIC, dans la mesure où il satisfait aux critères d'appréciation définis au paragraphe suivant.

10.2 critères d'appréciation

Le technicien supérieur est apprécié sur la base des mêmes critères que ceux applicables au précédent niveau, ainsi que :

- L'esprit d'analyse et de compréhension c'est-à-dire l'aisance à assimiler une consigne, une information ou une explication technique
- La réflexion, soit la capacité à prendre du recul par rapport à son travail immédiat de façon à prévenir les problèmes et à anticiper les solutions.

Article 11 mise en œuvre

Les entretiens annuels individuels de carrière prendront dorénavant en compte les critères d'appréciation tels que définis aux précédents articles, et en fonction des postes occupés.

La conduite de l'entretien individuel obéit aux recommandations annexées au présent accord.

Article 12 commission de suivi

Les parties signataires conviennent de se réunir une fois par an pour tirer un bilan sur la mise en œuvre des entretiens effectués, le premier bilan devant être réalisé un an après la signature du présent accord.

Elles conviennent aussi de se réunir dans les trois mois qui suivront la conclusion du présent accord, afin d'en étendre, en les adaptant, les dispositions aux activités hors production.

Article 13 traitement des écarts éventuels

Au cas où les bilans annuels feraient apparaître un écart entre les compétences individuelles, tels qu'elles auront pu être appréciées lors des entretiens, et les niveaux de responsabilité effectivement occupés, des mesures appropriées seront alors mises en œuvre.

Article 14 suivi

Les comités d'établissement des différents sites concernés seront tenus informés au moins une fois par an de l'application des dispositions du présent accord, dans les domaines suivants :

- Nombre d'entretiens individuels effectués dans l'année,
- Plans de formation prévus et réalisés à la suite des entretiens,
- Evolution de la pyramide des niveaux de compétence.

Ils seront également informés, en tant que de besoin, des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de ces mêmes dispositions.

Article 15 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur dès sa signature. Il pourra être dénoncé dans les conditions légales.

Les dispositions du présent accord sont à valoir sur toutes les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, susceptibles d'intervenir et ayant le même objet.

Article 16 : formalités

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

Conformément aux articles L 132-2-2, L 132-10 et R 132-1 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 Thierry LABRUYERE et Miguel BENSAYAH dûment mandatés et habilités
- CGT, représentée par Messieurs Jean-Louis PEYREN et Pierre BENACQUISTA dûment mandatés et habilités
- CGT-FO, représentée par Messieurs Michel HYSOULET et Bernard ROUSSARIE dûment mandatés et habilités
- SUD CHIMIE, représenté par Messieurs Jean-Claude GARRET et Emmanuel GRIMAUX dûment mandatés et habilités