

PROJET - ACCORD RELATIF A L'EMPLOI DES SENIORS
DANS LE GROUPE SANOFI-AVENTIS EN FRANCE

ENTRE :

L'ensemble des sociétés françaises du 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 qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de l'accord, à savoir :

CFDT représentée par

CFE – CGC représentée par Rémi BARTHES

CFTC représentée par Christian BILLEBAULT

CGT représentée par Thierry BODIN

CGT-FO représentée par Philippe GUERIN-PETREMENT

D'AUTRE PART,

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 et des décrets d'application n° 2009-560 et n° 2009-564 du 20 mai 2009 sur l'emploi des seniors. Soucieuses de supprimer les obstacles qui empêchent les seniors de poursuivre leur activité professionnelle, les parties signataires souhaitent renforcer les dispositifs permettant le maintien dans l'emploi des seniors tout en reconnaissant la place de ceux-ci dans le Groupe et en optimisant la mise en œuvre des compétences acquises et des souhaits des salariés concernés.

Les parties signataires rappellent la nécessité de maintenir les seniors dans l'emploi et affirment leur attachement au principe de non discrimination du fait de l'âge tant en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières, la formation ou la rémunération.

Le Groupe sanofi-aventis a d'ores et déjà pris plusieurs engagements concernant l'emploi des seniors qui figurent dans l'accord Groupe sur la « formation professionnelle et le développement personnel tout au long de la vie » du 24 février 2006 (ci-après dénommé « accord Formation ») ainsi que dans les accords relatifs à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences conclus dans les différentes entreprises composant le Groupe. Ces engagements sont réaffirmés par le présent accord.

Conformément au décret n°2009-560 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, les parties signataires ont décidé de retenir les trois domaines d'action suivants :

- L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation,
- La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

En conséquence, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des sociétés françaises dans lesquelles sanofi-aventis détient directement ou indirectement plus de 50 % du capital.

CHAPITRE 1 – PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION PAR L'ÂGE

Le groupe sanofi-aventis réaffirme le principe de non discrimination par l'âge en ce qui concerne le recrutement et la mobilité, l'accès à la formation, la gestion des carrières et la rémunération.

La Direction s'engage à mettre en œuvre les dispositifs et moyens permettant de répondre au respect de ce principe.

Article 1 – En matière de recrutement

Aucune mention précisant un critère d'âge ne doit exister lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe.

Article 2 – En matière de formation

Le groupe sanofi-aventis s'engage à promouvoir l'accès de tous les salariés à la formation, sans considération d'âge. En outre, il s'engage à maintenir aux salariés âgés de 45 ans et plus un niveau de formation leur permettant, en adéquation avec l'évolution des métiers, de garantir l'employabilité à leur poste de travail ou dans le cadre d'un changement de poste.

Article 3 – En matière de mobilité, gestion des carrières et de rémunération

Tous les salariés ont accès à la mobilité professionnelle et/ou géographique, sur la base du volontariat, quel que soit leur âge.

Le groupe sanofi-aventis s'engage à ce que la gestion des carrières et la politique de rémunération ne soient pas discriminatoires, notamment par rapport à l'âge.

Tous les emplois disponibles dans le Groupe, quel qu'en soit le niveau de responsabilité, sont accessibles à tous les salariés, sans considération d'âge.

CHAPITRE 2 – MESURES RELATIVES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Article 1 – L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière

En complément de l'entretien annuel de développement, chaque salarié en contrat à durée indéterminée, âgé de 45 ans et plus, bénéficie d'un entretien spécifique de deuxième partie de carrière destiné à examiner ses perspectives d'évolution de carrière en fonction de ses propres aspirations et de ses compétences au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans le Groupe :

- tous les 5 ans à compter de l'année de son 45^{ème} anniversaire,
- tous les 2 ans à compter de l'année de son 55^{ème} anniversaire jusqu'au terme de son activité dans le Groupe.

Les services Ressources Humaines informent par écrit chaque salarié entrant dans la deuxième partie de carrière de cette possibilité d'entretien. Le salarié concerné doit confirmer par écrit son souhait de bénéficier de cet entretien.

L'entretien de deuxième partie de carrière est réalisé avec un représentant des Ressources Humaines.

Cet entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle.

Au cours de cet entretien, auront notamment lieu :

- Un point sur l'activité du salarié dans son poste actuel en toutes ses composantes (évolution du poste, formation, conditions de travail...),
- Une présentation de l'ensemble des dispositifs existant dans le Groupe mis à la disposition des salariés et plus particulièrement des seniors,
- Une présentation de l'évolution des métiers dans le domaine d'activité du salarié,
- Un point sur les moyens d'accès à la formation interne ainsi qu'aux dispositifs tels que période de professionnalisation, DIF, CIF, VAE,
- Un point sur le projet professionnel du salarié tenant compte de l'expérience professionnelle acquise,

- Un point sur la motivation et la participation éventuelle du salarié à des actions permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire,
- Un point sur la rémunération et la classification du salarié,
- Un examen des différentes modalités de travail à temps partiel.

Un guide de l'entretien spécifique de deuxième partie de carrière est adressé à chaque salarié à compter de son 45^{ème} anniversaire avec la proposition d'entretien.

Article 2 – Le bilan de compétences

Afin de faciliter la définition de son projet professionnel, l'entretien de deuxième partie de carrière peut être complété, à la demande du salarié, par un bilan de compétences, tel que défini à l'article 4.2 de l'accord Formation.

Article 3 – L'utilisation du Droit Individuel à la Formation (DIF) pour les salariés de 45 ans et plus

Le salarié de 45 ans et plus peut compléter une action de formation professionnelle qu'il aura définie avec sa hiérarchie et les Ressources Humaines lors de son entretien de deuxième partie de carrière, en utilisant ses droits au DIF dont les modalités d'application sont définies à l'article 6 de l'accord Formation.

Le salarié peut utiliser le DIF dans le cadre d'une formation de préparation à la retraite.

Article 4 – La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Conformément à l'article 4.5 de l'accord Formation, les salariés âgés de 45 ans et plus bénéficient d'une priorité d'accès à la VAE.

Article 5 – La transmission des savoirs et des savoir-faire

L'allongement de la durée de l'activité professionnelle en raison de l'évolution de la réglementation peut permettre aux salariés en contrat à durée indéterminée, choisis sur la base du volontariat, qui sont dans la deuxième partie de leur carrière de transmettre, dans le cadre du tutorat, des savoirs et des savoir-faire à un nouvel embauché ou un salarié prenant un nouveau poste ou une nouvelle fonction.

Lors des changements de titulaire de poste, la direction de l'établissement privilégiera le tutorat par la personne qui quitte le poste.

Les salariés chargés d'une mission de tutorat bénéficient d'une formation spécifique et/ou d'un accompagnement adapté. Un guide du tutorat est remis à chaque salarié se portant volontaire pour exercer une mission de tuteur.

Les modalités du tutorat sont définies à l'article 5 de l'accord Formation.

La réalisation de la mission de tutorat, qui doit être clairement définie par écrit et limitée dans le temps, sera prise en compte dans l'appréciation des résultats individuels du salarié concerné, lors de son entretien annuel de développement et de son entretien individuel de performance.

Article 6 – La période de professionnalisation

Les salariés de 45 ans et plus qui souhaitent consolider ou réorienter la deuxième partie de leur carrière professionnelle peuvent accéder en priorité au dispositif de la période de professionnalisation dont les modalités sont définies à l'article 4.3 de l'accord Formation.

Article 7 – Préparation à la retraite

Le salarié âgé de 60 ans ou plus et de moins de 65 ans qui justifie pouvoir liquider sa retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale a droit à un congé rémunéré de :

- 5 jours ouvrés la première année suivant la date à laquelle il justifie de son droit à une pension vieillesse à taux plein du régime général de la sécurité sociale,
- 10 jours ouvrés l'année ou les années suivante(s) jusqu'à son 65^{ème} anniversaire.

En cas d'année incomplète, les jours de congé sont accordés prorata temporis.

Ces congés doivent être pris l'année suivant leur acquisition et ne peuvent pas faire l'objet de report, de paiement ou de placement dans le compte épargne temps.

Ces congés s'ajoutent au congé rémunéré de 5 jours ouvrés par an, accordé au salarié dès qu'il a atteint l'âge de 59 ans, et au congé de 5 jours ouvrés l'année de départ en retraite ou de mise à la retraite, prévus par l'accord Groupe relatif aux congés spéciaux du 15 novembre 2006.

Article 8 – Temps partiel

Les salariés de 55 ans et plus bénéficient des dispositifs de temps partiel existant dans le Groupe.

Article 9 – Indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de départ à la retraite, telle que définie dans l'accord Groupe relatif aux indemnités de rupture du 8 février 2007, est celle prévue par la Convention Collective nationale de l'Industrie Pharmaceutique, quelle que soit la convention collective de rattachement.

Le montant de cette indemnité est majoré de 6/10^{èmes} de mois par année d'ancienneté à partir du moment où l'intéressé remplit les conditions pour bénéficier du droit à une pension vieillesse à taux plein du régime général de la Sécurité sociale, et au plus tôt à 60 ans et jusqu'à 65 ans.

Le montant total de l'indemnité de départ ne pourra excéder 12 mois de salaire de l'intéressé.

Les salariés postés relevant de l'accord en vigueur dans l'entreprise sanofi chimie continuent de bénéficier des dispositions spécifiques prévues à cet accord.

Article 10 – Gratification d'ancienneté

Une gratification d'ancienneté équivalente à 2,5 mois d'appointements mensuels de base plafonnée à 2,5 PMSS (plafond mensuel de la Sécurité sociale) sera attribuée aux salariés à la date anniversaire de leurs 42 ans et de leurs 45 ans d'ancienneté dans le Groupe, selon les conditions définies dans l'accord Groupe relatif aux gratifications d'ancienneté du 8 février 2007.

Article 11 – Indicateurs de suivi des actions relatives à l'emploi des seniors

Le groupe sanofi-aventis se fixe un objectif global de recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus égal à 10 % de l'effectif recruté annuellement en 2010, 2011 et 2012. Le recrutement peut être réalisé en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée.

Des indicateurs de suivi concernant les trois domaines d'actions suivants seront mis en place :

- L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :
Le présent accord met en place un entretien spécifique de deuxième partie de carrière dit « entretien professionnel de deuxième partie de carrière ».
L'indicateur de suivi retenu est le pourcentage de salariés ayant accepté cet entretien et en ayant bénéficié, rapporté à la population de ceux qui ont accepté cet entretien, au 31 décembre 2010, 2011 et 2012.
L'objectif d'évolution que se fixe l'entreprise est le suivant :
 - o Année N : 60 % de salariés ayant bénéficié de cet entretien,
 - o Année N+1 : 70 % de salariés ayant bénéficié de cet entretien,
 - o Année N+2 : 80 % des salariés ayant bénéficié de cet entretien.

- Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation :
l'indicateur de suivi retenu est le pourcentage de salariés formés à partir de 45 ans. Il est convenu d'augmenter de 2 % par an le nombre de salariés de 45 ans et plus formés au cours des années 2010, 2011 et 2012.

- La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat :
L'indicateur de suivi retenu est le pourcentage d'augmentation de formations de tuteurs effectuées dans le Groupe à des salariés de 45 ans et plus. Il est convenu d'augmenter le nombre de tuteurs formés dans le Groupe de 10 % par an au cours des années 2010, 2011 et 2012.

Article 12 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2010 et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2012.

Les parties se rencontreront dans les 3 mois précédant le terme de l'accord en vue d'étudier l'opportunité et les conditions de renouvellement de ses dispositions.

En cas d'évolution législative ou réglementaire susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions de l'accord, les parties conviennent de se réunir dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Le présent accord fera l'objet d'une information des comités d'entreprise ou d'établissement.

Article 13 – Commission de suivi

Il est institué une commission de suivi composée de 2 représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord et de représentants de la Direction.

Cette commission se réunit une fois par an. Elle a pour objet de suivre l'application du présent accord ainsi que les indicateurs énoncés ci-dessus. D'autres indicateurs pourront être étudiés.

Les représentants participant à la commission de suivi reçoivent les documents 8 jours avant la réunion.

Article 14 – Formalités légales

Conformément aux dispositions des articles L 2231-5 et suivants et D 2231-2 et suivants 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 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 7 octobre 2009