ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DE LA SOCIETE SANOFI-AVENTIS GROUPE

Entre :

La société sanofi-aventis groupe, société anonyme au capital de 33 615 296 euros, inscrite au Registre du Commerce de Paris sous le n° 403 335 938 et dont le siège se trouve 174, Avenue de France – 75635 Paris Cedex 13,

représentée par Christian WUJEK, Directeur Relations Sociales et Administration du Personnel,

d'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales Représentatives suivantes :

d'autre part,

CFDT, représentée par Thierry LOISEAU,

CFE-CGC, représentée par Christiane ZAMBONI,

CFTC, représentée par Sophie ARAPOVIC,

CGT, représentée par Lydie TESSIER,

CGT-FO, représentée par Pascal LOPEZ,

GH TL SA

Préambule

Les parties signataires du présent accord rappellent que l'égalité professionnelle est un droit qui s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 et l'accord professionnel de la branche de l'industrie pharmaceutique du 12 juillet 2004.
Les parties signataires considèrent la diversité des équipes comme un atout majeur. Elles affirment leur volonté de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'entreprise, notamment en matière d'accès à l'emploi et à la formation, et d'évolution de carrière (mobilité, promotion et rémunération).

Le présent accord a pour objectif :

- d'inscrire dans une démarche, voulue et assurée par tous les acteurs, la progression de la mixité, de l'égalité professionnelle et de la lutte contre toute forme de discrimination directe ou indirecte. Une telle démarche passe par le développement d'une réelle égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, formation, orientation, conditions de travail, déroulement de carrière, promotion et rémunération et par voie de conséquence de niveau de retraite.
- de définir des dispositions visant à garantir l'égalité professionnelle et à corriger rapidement les inégalités qui seraient constatées par des actions concrètes et mesurables.

Les parties reconnaissent que ces dispositions représentent un progrès dès à présent mais doivent s'inscrire dans la durée pour devenir significatives.
Elles souhaitent faire évoluer les mentalités, en sensibilisant les salariés, les hiérarchiques et les RH, tous concernés par la mise en œuvre et la communication de cet accord au personnel.

En conséquence les parties conviennent ce qui suit :

GH TV SA PL

ARTICLE 1 – RECRUTEMENT

La Direction s'engage à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes.
Chaque étape de ce processus se fait selon les mêmes critères de sélection, quel que soit le sexe du candidat, fondés notamment sur la qualification, les compétences, l'expérience professionnelle, les perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise ainsi que la mise en œuvre des valeurs éthiques et morales du Groupe, comme le respect, la solidarité, le courage, la créativité, la performance et l'audace.

Article 1.1 – Rédaction des offres d'emploi

Le processus de recrutement doit faciliter l'expression des candidatures quel que soit le sexe. Les offres d'emploi sont rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent aussi bien à une femme qu'à un homme.

Article 1.2 – Traitement des candidatures

L'entreprise porte une attention particulière à la sélection des candidats et au suivi des candidatures retenues par rapport à celles sélectionnées, en favorisant la mixité des candidatures, à compétences et expérience équivalentes.
Dans ce cadre, l'entreprise veille à l'équilibre du nombre de recrutements entre les femmes et les hommes, à compétences, expérience et qualification équivalentes, et sous réserve d'une mixité du marché de l'emploi concerné.
L'entreprise favorise également la mixité dans le recrutement des stagiaires et apprentis.

Article 1.3 – Développement de la mixité en amont

L'entreprise participe à des actions de communication externe sur la représentation des métiers auprès du monde éducatif (dans le cadre, par exemple, des forums écoles) favorisant la mixité dans le choix d'orientation des étudiants.

ARTICLE 2 – FORMATION PROFESSIONNELLE, MOBILITE ET EVOLUTION DE CARRIERE

L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Article 2.1 – Accès à la formation

L'entreprise veille au maintien de l'accès à la formation pour les femmes et les hommes.
L'entreprise apporte une attention particulière à la formation des salariés, suite à une absence de longue durée (exemple : retour de congé parental).
Par ailleurs, l'entreprise veille, dans la mesure du possible, à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation, à niveau de qualité de formation égale.
Un aménagement des horaires de travail doit être mis en place pour faciliter la participation à une formation.
La société s'engage à utiliser la formation à distance sur le poste de travail, pour des formations qui s'y prêtent et à limiter ainsi certains déplacements.

GH GL PL SA

Une allocation sera versée, sur présentation de justificatifs, en cas de frais de garde d'enfants dépensés par le salarié pour suivre, avec l'accord de la Direction, une formation en dehors des heures de travail.
Cette allocation, versée pendant la durée de la formation, sera d'un montant maximum de 160 euros par mois et par enfant, plafonné à 320 euros par mois.

Article 2.2 – Mobilité fonctionnelle
Par la formation, l'entreprise favorise les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes et des hommes à d'autres emplois.

L'entreprise veille à apporter une attention particulière à la formation des femmes et des hommes concernés afin de leur permettre d'évoluer si nécessaire vers des métiers nouveaux. Elle doit aussi prendre en compte, à travers la formation, les souhaits d'évolution des salariés.

Article 2.3 – Mobilité géographique
La société s'engage à proposer les postes en interne, y compris ceux à responsabilité, dans les mêmes conditions aux hommes et aux femmes ayant les qualifications, compétences et l'expérience requises, même lorsque la prise de poste s'accompagne d'une mobilité géographique.

Article 2.4 – Promotion professionnelle
La mixité doit être favorisée à tous les niveaux du parcours professionnel, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité.

L'entreprise connaît une évolution rapide, tant sur le plan organisationnel, que dans l'adaptation des outils ou encore dans les méthodes de travail utilisées. Toute absence de longue durée peut donc ralentir l'évolution de carrière attendue du salarié concerné.
L'entreprise veille à ce que les aménagements d'horaires accordés aux femmes et aux hommes notamment pour concilier la vie professionnelle et la vie privée, ainsi que les absences de longue durée ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière professionnelle.

L'entreprise veille à ce que la proportion du nombre de femmes progresse au sein de chaque comité de direction, par l'accès des femmes à des postes de haut niveau (via le recrutement interne et externe).

ARTICLE 3 – AUTRES DISPOSITIONS

Article 3.1 – Retour d'une absence de longue durée
La Direction s'engage à la conduite systématique d'un entretien entre la hiérarchie et le collaborateur, dans les trois mois qui suivent le retour d'une absence longue durée comme par exemple le congé maternité, le congé parental d'éducation, ou tout autre événement. Une action de remise à niveau doit être mise en place si nécessaire. Le salarié a par ailleurs la possibilité de susciter un entretien avant ou pendant son congé.
Cet entretien porte notamment sur l'évolution des organisations, les besoins d'aménagement du poste, les besoins de formation et l'évolution salariale.

GH SA
JL PL

Article 3.2 – Information du salarié en absence longue durée
Afin de maintenir un lien entre le salarié et l'entreprise et dans le but de favoriser la réintégration de la personne à l'issue d'un congé de longue durée, le salarié peut avoir accès aux informations concernant l'entreprise pendant son congé, à condition d'en avoir fait la demande auprès de sa RH et de son manager avant son départ.

Article 3.3 – Horaires de travail
Les réunions doivent, dans la mesure du possible, être programmées en tenant compte des horaires habituels de travail des salariés. Conformément au règlement intérieur de la société, les salariés doivent se conformer aux horaires d'ouverture et de fermeture de chaque site.

ARTICLE 4 – REMUNERATION

Le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes est un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.
La Direction s'engage à garantir un niveau de classification et de rémunération d'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, à poste, diplôme et expérience équivalents.
Une attention particulière est portée sur les recrutements des candidats sans expérience professionnelle.

Article 4.1 – Augmentations individuelles
La Direction veille à ce que les écarts de rémunération ne se créent pas dans le temps.
L'entreprise contrôlera la répartition des augmentations individuelles afin qu'elle soit au moins proportionnelle à l'importance de la population féminine.
L'entreprise continuera ses efforts en vue de garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères, basés uniquement sur les performances de la personne, ses compétences et son expérience professionnelle.
En conséquence, l'organisation individuelle du temps de travail du salarié, dès lors qu'elle se fait dans le respect des règles applicables au sein de la société, ne doit pas intervenir dans l'évaluation de la performance et l'attribution de l'augmentation individuelle. Plus particulièrement, une présence tardive systématique ne constitue pas un critère d'évaluation.

Article 4.2 – Evolution du salaire de base dans le cadre d'un congé maternité ou d'adoption
En application des dispositions de l'article L 122-26 du Code du Travail, le salaire de base du salarié en congé maternité ou adoption est majoré des augmentations collectives et de la moyenne des augmentations individuelles relevant de sa catégorie, perçues pendant la durée de ces congés, à l'occasion de l'opération salariale annuelle.
Cette augmentation se fait au plus tard sur l'exercice qui suit son retour de congé.

Article 4.3 – Résorber les écarts existants
Pour un même niveau de responsabilité, formation, expérience et compétences, le salaire de base doit être identique entre les hommes et les femmes concernés. Une analyse sera effectuée, **par le Responsable Rémunération avec le support des RH,** sur un échantillon des métiers les plus courants. A défaut d'explication sur les écarts, des actions correctrices seront engagées.

GH SA

ARTICLE 5 – SUIVI DES DISPOSITIONS

La Direction présentera annuellement un suivi de l'application des dispositions du présent accord à une commission de suivi. Les indicateurs, en annexe du présent accord, seront présentés et commentés à cette occasion.
En parallèle, le comité d'entreprise débattra du sujet à l'occasion de la présentation du rapport égalité hommes /femmes.
Cette commission sera composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative au sein de la société.
Cette commission de suivi se réunira une fois par an.

ARTICLE 6 – ENTREE EN VIGUEUR DU PRESENT ACCORD

Le présent accord à durée déterminée entrera en vigueur à compter du jour suivant le dépôt auprès des services compétents jusqu'au 31 décembre 2010 sous réserve des éventuelles modifications légales ou conventionnelles qui pourraient intervenir.

ARTICLE 7 - FORMALITES LEGALES

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales telles que définies à la page 1 et fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions des articles L.132-2-2 point IV, L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail.

Fait à Paris, le 16 mars 2007

Pour la société :

Sanofi-aventis groupe, Christian WUJEK, *Directeur Relations Sociales et Administration du Personnel,*

Pour les Organisations Syndicales représentatives :

CFDT, représentée par Thierry LOISEAU,

CFE-CGC, représentée par Christiane ZAMBONI,

CFTC, représentée par Sophie ARAPOVIC,

CGT, représentée par Lydie TESSIER,

CGT-FO, représentée par Pascal LOPEZ,

Annexe de l'accord sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes au sein de SAG
Liste des indicateurs existant ou à intégrer dans le rapport sur « la situation comparée des femmes et des hommes»

I- EMPLOI

1.1 Effectif par CSP au 31/12
- CDI
- CDD dont contrat de professionnalisation (R+ATA+ professionnalisation)
- Contrat d'apprentissage
- Stagiaire

1.2 Effectif CDI au 31/12 par tranche d'âge et par CSP

1.3 Effectif CDI au 31/12 par tranche d'ancienneté

1.4 Mouvements des effectifs CDI et CDD par CSP

Entrée
- Recrutement CDI
- Recrutement CDD
- Transformation CDD en CDI
- Mutation entrante

Sortie
- Fin de CDD
- Départ période essai
- Mutation sortante
- Licenciement individuel
- Démission
- Retraite
- « CAA »
- Décès

II- FORMATION/ MOBILITE

2.1 Données-clé de la formation
Effectif formé, nombre d'heures, nombre d'actions, coût

2.2 Formations spécifiques par CSP
Bilan compétences, CIF, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation

2.3 Autres actions
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une allocation « garde d'enfants »
- Nombre de formation suite à une absence longue durée
- Nombre de mobilité géographique (Paris-province + expatriation)

III- ABSENCE LONGUE DUREE

3.1 Nombre de congé sans solde, congé sabbatique, congé création d'entreprise et congé parental d'éducation

3.2 Nombre d'entretiens de retour d'absence longue durée sur l'année
Nombre de retour absence longue durée (par motif d'absence) et nombre d'entretiens

IV- REMUNERATION

4.1 Rémunération – Classification
- Répartition de l'effectif CDI par coefficient
- Salaire de base par coefficient
- Répartition des effectifs par tranche de salaire de base
- Salaire de base (+ ancienneté ou RVI) moyen/médian par CSP

- Effectif RVI par niveau de RVI
- Changement de niveau de RVI
- Ancienneté moyenne dans le coefficient

4.2 Augmentations
- Augmentations collectives par CSP
- Augmentations individuelles :
  Nombre de bénéficiaires par CSP
  Augmentation individuelle moyenne par CSP
  Augmentation totale moyenne par CSP

- Nombre et moyenne des augmentations individuelles des salariés CDI suite à un congé maternité ou adoption par CSP

4.3 Promotions
- Changement de classification (et de CSP)
- Nombre de femmes dans les comités de direction

4.4 Mesures liées à l'article 4.3 de l'accord

V- ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

5.1 Organisation du temps de travail au 31/12
Nombre de salariés à l'horaire collectif/forfaits jours/dirigeants

5.2 Temps partiel au 31/12
Répartition du nombre par CSP et par % temps travail (<50/50-80/80/>80)