SANOFI

ACCORD RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES (G.P.E.C.) DANS LE GROUPE SANOFI EN FRANCE

Entre

Les sociétés françaises du Groupe SANOFI représentées par Jean-Marc GRAVATTE, agissant en qualité de Directeur des Relations Sociales France,

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 Emmanuel MAINGARD

CFE CGC représentée par Jean-Marc BURLET

CFTC représentée par Christian BILLEBAULT

CGT représentée par Thierry BODIN

FO représentée par Philippe GUERIN-PETREMENT

D'AUTRE PART,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis plusieurs années, les sociétés du Groupe ont développé dans leurs périmètres respectifs des réflexions sur les évolutions des métiers et des organisations qui les ont conduites à la mise en place de mesures et dispositifs destinés à assurer l'adaptation de chaque salarié à l'évolution de son emploi.

Un accord GPEC applicable au niveau du Groupe depuis janvier 2012 est arrivé à échéance le 31 décembre 2014.
Les parties, en conséquence, se sont rencontrées les 20 novembre 2014, 8 janvier 2015 et 12 février 2015. Elles réaffirment la nécessité de poursuivre et de compléter la démarche entreprise en analysant et en mettant en évidence les passerelles entre les postes et entre les activités, pour permettre la mise en œuvre d'une politique homogène de ressources humaines au niveau du Groupe, qui s'accorde avec les initiatives prises par les activités, et qui réponde aux objectifs suivants :

- Face à l'évolution permanente, améliorer l'anticipation et la visibilité sur les évolutions du Groupe, et celles quantitatives et qualitatives de ses différents métiers ;

- Accompagner les salariés en renforçant leur information sur l'évolution des métiers, et par le développement de la formation professionnelle et personnelle ;

- Aider à la mobilité choisie, géographique et/ou professionnelle, des salariés volontaires, notamment sur les bassins d'emploi, entre les activités au sein du Groupe au moyen de l'accord sur la mobilité interne dans le Groupe ;

- Assurer une équité de traitement entre les activités et entre les salariés ;

- Préparer les nouveaux métiers ;

- Anticiper les besoins concernant l'emploi et les compétences ;

- Assurer la transmission des savoirs et des compétences, notamment par la mise en œuvre de l'accord sur la formation professionnelle et le développement tout au long de la vie ;

- Assurer la reconnaissance des qualifications acquises ainsi que le transfert des savoirs faire et des compétences acquis ;

- Promouvoir le développement de la formation professionnelle et personnelle dans le cadre du développement de l'entreprise.

Cette démarche GPEC Groupe intègre les travaux engagés au niveau de l'Observatoire de branche de l'industrie pharmaceutique ainsi que les conclusions du Contrat d'Étude Prospective et de l'Accord de Développement de l'Emploi et des Compétences des Industries de la Santé.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L. 2242-15, et suivants du Code du Travail, dans celui de l'Accord National Interprofessionnel conclu le 11 janvier 2013 et traitant du même sujet, et dans la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Il est susceptible d'être complété par les accords existants dans les différentes activités, chacune d'entre elles conservant la responsabilité de définir les plans d'action adaptés à ses propres enjeux.

Dans ce cas, les accords d'activités ne peuvent déroger dans un sens moins favorable à l'accord Groupe.

La démarche instituée par cet accord s'inscrit exclusivement dans le respect du principe de volontariat des salariés ; elle s'appuie sur les dispositifs destinés à favoriser et développer les politiques de formation et d'aides à la mobilité, notamment au travers des accords signés au niveau du Groupe, tels que l'Accord sur la Formation Professionnelle tout au long de la vie du 24 février 2006, et l'Accord sur la Mobilité interne du 7 décembre 2013.

En tant que démarche globale d'anticipation et de prospection, la GPEC est dissociée de la gestion des projets de réorganisation ou de restructuration. Le présent accord ne porte donc pas sur les thèmes mentionnés aux articles L. 1233-32 et suivants du Code du Travail, traitant des conditions d'établissement et du contenu des plans de sauvegarde de l'emploi, qui seraient susceptibles d'être mis en œuvre au sein du périmètre d'application pendant sa durée de mise en œuvre.

Titre 1
Champ d'application

Le présent accord s'applique aux sociétés françaises du Groupe, dans lesquelles SANOFI détient, au jour de sa conclusion, ou ultérieurement, directement ou indirectement, plus de 50% du capital.

Titre 2
La GPEC

Article 2.1 : objectifs de la GPEC

La GPEC a pour objectif d'être au service du maintien et du développement de l'emploi et des compétences des salariés dans le Groupe.

Pour les salariés, l'objectif de la GPEC est de donner à chacun une information aussi complète que possible sur l'évolution de l'emploi dans le Groupe, du métier qu'il exerce, et sur le contenu des autres métiers, afin de lui permettre de prendre par anticipation, et sur la base de son seul volontariat, les initiatives favorables à son développement personnel dans le Groupe, et en lui en donnant les moyens correspondants.

Pour le Groupe, le but visé est de mettre en œuvre par anticipation les actions nécessaires à l'adaptation de ses salariés compte tenu des prévisions disponibles en matière économique, stratégique, organisationnelle, démographique et des évolutions technologiques des métiers et des compétences requises, en garantissant au mieux la sécurité de leur emploi et de leurs parcours professionnels au sein du Groupe.

Article 2.2 : les acteurs de la GPEC : rôles et responsabilités

L'implication de l'ensemble des acteurs ci-après énumérés et leur appropriation de la démarche sont nécessaires à la réussite d'une gestion active, anticipative et préventive sécurisant les emplois et les compétences.

Article 2.2.1 : la Direction

La Direction présente les orientations stratégiques devant les instances de représentation du personnel, recueille leurs avis et y répond, et intègre les remarques ou propositions retenues dans le processus de décision. Par des réunions d'informations régulières, elle informe l'encadrement, les Instances de représentation du personnel compétentes et les salariés des enjeux stratégiques et des changements techniques, économiques, scientifiques et opérationnels. Enfin, la Direction fixe pour objectif à l'encadrement de relayer les informations reçues auprès de l'ensemble du personnel.

Article 2.2.2 : la Direction des Ressources Humaines France

La Direction des Ressources Humaines France, avec les Directions et activités concernées, définit, organise et anime les processus liés à la GPEC en garantissant le respect des principes et des règles en la matière. En dehors de toute restructuration, elle définit la typologie des métiers et leur évolution.

Elle favorise la mise en place d'une réflexion et d'outils dans le cadre de Comités opérationnels dédiés (CEDRE).

Elle apporte le support nécessaire à l'encadrement dans la prise en compte de l'évolution des métiers et des compétences, notamment par la mise en place de formations de conduite des entretiens de développement professionnel. Elle s'assure et garantit que tous les salariés disposent des informations nécessaires à l'évolution de leur métier et l'adaptation de leurs compétences.

Elle désigne un interlocuteur dédié à la formation pour chaque site. L'équipe RH site est l'interlocuteur des collaborateurs du site pour la formation. Elle doit dédier le temps nécessaire à l'exercice de cette fonction. Elle collecte les besoins en formation, construit le plan de formation du site et travaille en collaboration avec les équipes développement professionnel et formation de la DRH France pour choisir les modalités pédagogiques les plus adaptées.

Article 2.2.3 : l'encadrement

L'encadrement assure un rôle de relais et d'information auprès du salarié, en consolidant et faisant remonter les besoins opérationnels de son unité avec ceux des salariés. Il s'assure de l'adéquation entre l'évolution des métiers et le contenu du poste occupé par le salarié dont il suit le parcours, en conduisant notamment l'entretien annuel obligatoire de développement et son suivi.

Le rôle de l'encadrement est particulièrement important dans l'accompagnement et l'évolution professionnelle des salariés, notamment par la conduite de l'entretien individuel annuel de développement, pour lequel il est formé, et son suivi ainsi que des bilans de parcours.

Cette démarche constituant une des missions essentielles de l'encadrement est accompagnée des acteurs RH locaux.

L'encadrement dispose du temps nécessaire à consacrer à chacun de ses salariés pour accompagner cette démarche en prenant en compte ses souhaits de formation et d'évolution professionnelle.

L'encadrement est informé des travaux des Comités CEDRE.

Article 2.2.4 : le salarié

Le salarié exprime et matérialise ses souhaits en matière d'évolution de carrière, d'emploi, de formation, et participe à la définition de ses besoins. Il reçoit une réponse argumentée en retour.

Il est acteur de sa formation, du développement de ses compétences et de son évolution professionnelle, en coordination avec les autres acteurs de la GPEC. C'est pourquoi il doit disposer des informations pertinentes sur son évolution possible, des supports des acteurs RH pour l'accompagner et des moyens d'évoluer tout au long de sa vie professionnelle.

Article 2.2.5 : les Organisations Syndicales

Les Organisations syndicales représentatives sont parties prenantes de l'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe institué par le présent accord.

Elles participent aux instances de représentation du personnel, et sont à ce titre destinataires des informations sur la stratégie données par la Direction notamment via la base de données économiques et sociales (BDES).

Article 2.2.6 : les Instances Représentatives du Personnel

Les Instances Représentatives du Personnel (Comité d'Entreprise, Comité Central d'Entreprise, Comité de Groupe) participent à la démarche de GPEC.

Article 2.3 : mise en œuvre et outils du dispositif de GPEC

La DRH France, avec la DRH de chacune des activités du Groupe réalisera, ou le cas échéant maintiendra en état d'actualisation sur chaque périmètre, l'inventaire de l'ensemble des métiers et fonctions exercés en vue de dresser leur cartographie, sous la forme de référentiels métiers.

- Les référentiels métiers ont pour finalité de donner aux salariés une vision globale du contenu des métiers et des compétences requises par emploi-repère. Ils permettent de mettre en évidence les pistes d'accès possibles à ces emplois-repères en mesurant les écarts prévisionnels qualitatifs et quantitatifs de compétence, et définissent ainsi les passerelles possibles entre les métiers ainsi que les moyens à mettre en œuvre afin de favoriser le développement professionnel.

Les référentiels métiers produits par les activités sont coordonnés par la DRH France dans le but de dresser une cartographie au niveau du Groupe en France, cohérente avec les référentiels établis au niveau des branches professionnelles.

- La DRH France s'appuiera pour ce faire sur les travaux de la DRH Groupe, notamment le « job catalog » qui recense l'ensemble des métiers de Sanofi par famille d'emplois.
  Les informations contenues dans le job catalog seront à la disposition des membres des Comités CEDRE.

- La typologie de l'évolution des métiers permettra la priorisation des travaux selon les définitions suivantes :

  - ✓ les métiers sensibles dont les perspectives d'évolution économique, ou technologique, vont conduire à une diminution probable des effectifs ;

  - ✓ les métiers émergents, dont les perspectives d'évolution économique, ou technologique vont conduire à une augmentation probable des effectifs. Les nouveaux métiers entrent dans cette catégorie ;

  - ✓ les métiers en tension, dont les perspectives d'évolution économique, ou technologique sont stables, mais sur lesquels le Groupe doit développer une anticipation des ressources ;

  - ✓ les métiers en transformation, dont les perspectives d'évolution économique, ou technologique vont conduire à un changement ou à une forte évolution des compétences.

Ces métiers, notamment ceux identifiés comme sensibles, feront l'objet d'une attention prioritaire.

Dans le cadre de cette démarche globale de GPEC en France, l'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe a accès à l'ensemble des informations et des référentiels existants.

- L'information sera donnée à l'ensemble des salariés, via Mouv@Sanofi, l'intranet dédié à l'emploi et à la mobilité dans le Groupe.

Titre 3
Informations sur la stratégie du Groupe et ses effets prévisibles sur l'emploi

Article 3.1 : modalités de partage de l'information avec les Instances de représentation du personnel

L'information sur la stratégie du Groupe à trois ans, et sa déclinaison dans les diverses sociétés du Groupe, est une condition indispensable à une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences efficace. Cette information doit être précise et détaillée pour permettre d'en mesurer les conséquences éventuelles sur l'emploi.

Les modalités d'information et consultation des différentes instances sur les orientations stratégiques sont encadrées par la loi dite de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et reprises dans le projet d'accord Groupe relatif à la base de données économiques et sociales du 23 février 2015.

Article 3.2 : modalités du partage de l'information avec les salariés

Afin de favoriser la mise en place et l'appropriation de la démarche GPEC, les salariés doivent :

- disposer de l'ensemble des éléments leur permettant d'avoir une vision prospective sur l'évolution des métiers et/ou de leur métier en particulier ;
- disposer d'une information suffisante sur la stratégie de l'entreprise et sur sa déclinaison en matière de politique ressources humaines ;
- être informés sur les moyens et outils à leur disposition dans le cadre de la construction d'un parcours professionnel ;
- être informés sur l'ensemble des moyens et outils de formation et d'aide à la décision.

L'ensemble de ces éléments leur permettra de prendre par anticipation, et sur la base du volontariat, les initiatives favorables à leur développement professionnel en fonction de leurs compétences.

Un espace spécifique du portail mouv@sanofi est utilisé à cet effet et favorise la communication des informations relatives aux évolutions métier par métier, aux opportunités d'évolutions professionnelles, aux passerelles entre les différents métiers, aux parcours de formation, aux bilans de compétences et aux travaux de branche.

La DRH France veille à l'effectivité de l'accès à l'information des salariés.

Titre 4
Structures de déploiement de la GPEC

Les activités disposent d'une cartographie des métiers de leur périmètre, régulièrement complétée et mise à jour annuellement, et dont le rôle est de donner de la visibilité sur les tendances d'évolution qualitatives et quantitatives des activités et des métiers propres à leur société d'appartenance, résultant notamment de ses orientations stratégiques. L'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe collige l'ensemble de ces données.

Afin d'aider à la définition et la mise en œuvre de la GPEC, l'accord organise la mise en place de structures spécifiques : l'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe, les Comités d' Évolution et de Développement des Référentiels Emplois (CEDRE).

4.1 : l'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe

Article 4.1.1 : rôle de l'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe

L'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe est une instance paritaire prospective d'échanges et d'information qui a pour rôle, au périmètre du Groupe, et sur la base de l'état des lieux dressé à partir de l'information sur les orientations stratégiques et des travaux des Comités CEDRE :

- d'analyser et d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives prévisibles par famille de métier, en termes d'effectifs, de compétences et de démographie ;
- de suivre l'évolution du niveau et de la nature de l'emploi ; de prendre en compte les projets techniques, organisationnels et règlementaires susceptibles d'avoir des conséquences en matière d'emploi ;
- de mettre en place des indicateurs de suivi ;
- d'identifier les métiers qui entrent dans la typologie des métiers sensibles, émergents, en tension et en transformation ;
- d'identifier les passerelles actuelles et possibles entre les métiers ;
- de préciser des grands axes de formation et de détecter les évolutions permettant de justifier par anticipation d'un accompagnement en termes de formation.

Article 4.1.2 : composition de l'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe

L'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe est composé d'un représentant par activité et par Organisation syndicale représentative, et de représentants de la Direction.

Les membres désignés de l'Observatoire sont formés à la GPEC par l'organisme de leur choix.

Des invités peuvent également être amenés à participer aux travaux de l'Observatoire à la demande conjointe de la Direction et des Organisations syndicales afin d'apporter leur expertise.

Article 4.1.3 : réunions de l'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe

L'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe se réunit au moins une fois par an, sur convocation de la Direction des Ressources Humaines France.

Deux semaines avant la réunion, la Direction adresse aux représentants un document synthétique portant sur :

- la cartographie des effectifs du Groupe par métier et consolidé par société, mise à jour au titre de l'exercice en cours ;
- la perspective d'évolution des effectifs du Groupe, et la pyramide des âges ;
- les besoins d'évolution des compétences ;
- les métiers sensibles, émergents, en tension ou en transformation, ou susceptibles de le devenir ;
- le référentiel métiers mis à jour ;
- les travaux produits par les CEDRE depuis la précédente réunion.

En fonction de ces éléments, l'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe établit un état des lieux sur les priorités et les axes présentés comme prioritaires en matière de gestion prévisionnelle et de gestion des compétences pour les années à venir, ainsi que sur les métiers classés. Il prend en compte les projets techniques et organisationnels ou structurels, susceptibles d'avoir des conséquences dans les domaines définis au présent article.

Les déplacements ainsi que le temps de réunion de l'Observatoire des métiers et de l'emploi du Groupe sont considérés et payés comme du temps de travail, et ne sont pas décomptés des crédits d'heures des élus et mandatés susceptibles d'être désignés pour participer à ses travaux.

Article 4.1.4 : information des Instances représentatives du Personnel

L'Observatoire des métiers du Groupe établit annuellement un compte rendu de ses travaux et de ses préconisations, en vue d'une présentation au Comité de Groupe lors de sa prochaine réunion ordinaire, ainsi qu'aux autres instances de représentation du personnel concernées (Comité d'Entreprise, Comité Central d'Entreprise, Comité de Groupe).

4.2 : les Comités d'Évolution et de Développement des Référentiels Emplois (CEDRE)

Article 4.2.1 : rôle et missions des Comités d'Évolution et de Développement des Référentiels Emplois (CEDRE)

Afin d'éclairer sur les proximités de compétences à l'intérieur et entre famille de métiers et d'apporter une vision transversale des activités du Groupe, le présent accord met en place des instances de veille, d'échanges et de réflexions prospectives sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers, de l'emploi et des compétences au niveau Groupe en se basant sur une approche par filière métier.

Ainsi, des Comités, dits CEDRE, sont mis en place pour chaque famille de métiers répertoriée dans la structure du Job Catalog : Domaine Commercial, Médical, Fonctions Supports, Recherche et Développement, Industriel, Fonctions transverses, Production et Distribution.

La structure du Job Catalog est susceptible de modifications en fonction des évolutions des activités et métiers. Une première version de ce document sera disponible fin 2015.

Les CEDRE ont pour missions :

- d'anticiper pour la filière métier étudiée les tendances de l'emploi et leurs impacts, à partir des travaux des observatoires de branches ; d'identifier les évolutions internes et externes susceptibles d'impacter la filière métier, les besoins sur les métiers ;
- d'alimenter l'Observatoire par des préconisations concrètes en termes d'actions pour répondre à ces évolutions ;
- de détecter les métiers à forts enjeux, les besoins en développement de compétences, les passerelles professionnelles inter-métiers possibles et souhaitées ;
- de proposer et prioriser les plans d'actions nécessaires pour répondre à l'ensemble de ces évolutions ;
- de développer et maintenir les référentiels emploi et compétences.

Chaque Comité produira annuellement une synthèse pour sa famille de métiers. Des études plus spécifiques seront réalisées pour les métiers à fort enjeux.

Article 4.2.2 : composition des Comités d'Évolution et de Développement des Référentiels Emplois (CEDRE)

Les Comités, sont composés d'un membre de la Direction Talent Emploi Développement (TED), d'un membre du centre d'expertise Développement Professionnel, d'un membre de la Direction Emploi territorial et essaimage, de représentants RH et d'opérationnels de la filière métier concernée et représentatifs des RH des Activités et d'un représentant par Organisation syndicale représentative. Les membres sont référents sur la famille de métier concernée.

Article 4.2.3 : réunions des Comités d'Évolution et de Développement des Référentiels Emplois (CEDRE)

Les Comités se réunissent sur convocation de la DRH France autant de fois que nécessaire et au minimum une fois par trimestre.

Titre 5
Durée de l'accord – Révision – Dépôt

Article 5.1 : durée de l'accord

Le présent accord prend effet à partir de sa signature et fera l'objet d'une information du Comité de Groupe.

Conclu pour une durée déterminée de trois années pleines et débutant au 1er janvier 2015, il s'appliquera aux exercices 2015, 2016, 2017, et cessera de produire tout effet au 31 décembre 2017, sans aucune formalité.

Les parties se rencontreront dans les trois mois précédant cette échéance afin d'étudier l'opportunité et les conditions de renouvellement des dispositions stipulées par le présent accord.

Article 5.2 : révision

Il pourra être révisé à la demande de l'une des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail, sous réserve d'un préavis de trois mois.

La demande de révision devra être notifiée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 5.3 : formalités de dépôt

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales qui ont fait la preuve de leur représentativité dans son champ d'application, puis déposé auprès de la DIRECCTE de Paris, ainsi qu'au Secrétariat - Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants, et D. 2231-2 du Code du Travail.

Fait à Paris, le 23 février 2015

Pour le Groupe SANOFI

Jean-Marc GRAVATTE

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT représentée par Emmanuel MAINGARD

CFE CGC représentée par Jean-Marc BURLET

CFTC représentée par Christian BILLEBAULT

CGT représentée par Thierry BODIN

FO représentée par Philippe GUERIN-PETREMENT