

ACCORD DE METHODE SUR LA PENIBILITE

ENTRE

Les sociétés françaises du Groupe sanofi-aventis 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 Pascal VIALLY

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,

Il a été convenu ce qui suit :

Accord de méthode Pénibilité 01-02-2011

1
jlb
R
N
P

PREAMBULE

La Direction de sanofi-aventis en France, la Direction des Ressources Humaines du Groupe, et les Organisations Syndicales représentatives, se sont rencontrées en janvier et février 2010, pour définir les différents thèmes de négociation qui pourraient contribuer au maintien et au développement de l'emploi dans le Groupe.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ces orientations, la Direction des Relations Sociales et les Organisations Syndicales ont engagé le jeudi 25 mars 2010 des négociations sur le thème de la pénibilité.

Elles ont poursuivi leurs discussions les jeudis 22 avril, 8 juillet, 2 décembre 2010, 6 janvier 2011, et sont convenues d'arrêter les termes du présent accord de méthode.

Les parties réaffirment leur volonté de voir se développer prioritairement, dans chaque activité, des actions à court, moyen et long terme pour prévenir la pénibilité des tâches ou des situations de travail - tant physique que psychique - et la supprimer, ou à défaut la réduire, là où elle existe.

Elles conviennent que là où la pénibilité ne peut être totalement éradiquée, des compensations soient prévues.

Elles constatent également que du fait de leur ancienneté des salariés ont été ou peuvent être exposés de façon prolongée à des facteurs de pénibilité spécifiques, et que des situations de travail pénible persistent. Des salariés ont ainsi été confrontés plus longtemps que d'autres ayant une ancienneté inférieure, à des situations de travail décrites à l'article 2, et ils n'ont pu bénéficier pleinement, pendant la totalité de leur carrière, des améliorations des conditions de travail et des réductions de la durée de travail opérées postérieurement à leur embauche.

Prenant en considération la diversité des situations de travail, les parties sont convenues que le présent accord tiendra compte des caractéristiques des métiers exercés dans chaque activité du Groupe.

En conséquence chaque activité du Groupe en France engagera sans délai un travail, en commission technique paritaire, d'identification des postes concernés par la pénibilité. La demande de prévention sera prise en compte en mettant en œuvre notamment des aménagements de postes, des reclassements, et l'exercice du tutorat. Ces aménagements ne pourront avoir pour effet de dégrader les conditions de travail des remplaçants.

La négociation sur la pénibilité se poursuivra en parallèle au niveau du Groupe, avec notamment pour objectif de définir des mesures de compensation.

Handwritten signatures and initials:
jls, cg, R3, PV, P&G

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

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

ARTICLE 2 – DEFINITION DE LA PENIBILITE / OBJET DE L'ACCORD

Les parties signataires définissent la pénibilité comme la conséquence de l'exposition à des sollicitations physiques et / ou psychiques, de certaines formes d'activité professionnelle ou de types d'organisation du travail, qui laissent ou sont susceptibles de laisser des traces durables et identifiables, réversibles ou irréversibles, sur la santé et/ou l'espérance de vie.

Elles constatent que certains environnements de travail ou l'exercice durable du travail dans certaines conditions peuvent provoquer une usure prématurée de la santé du salarié.

Elles conviennent toutefois que les mesures compensatoires s'appliqueront d'une part aux salariés dont l'état de santé physique et/ou psychique aurait subi des conséquences négatives du fait de cette exposition, et d'autre part à ceux dont l'état de santé n'a pas été affecté, mais qui serait susceptible de l'être de façon différée.

En conséquence, les travaux en commissions techniques paritaires, menés au sein de chaque activité du Groupe, auront pour premier objet de définir les critères collectifs d'exposition à des situations de pénibilité propres à l'activité, et relatifs aux contraintes physiques et/ou psychiques marquées, notamment :

- le port de charges lourdes, les postures pénibles, les vibrations, le travail répétitif, les cadences imposées, le temps de conduite (hors temps de trajet domicile-travail) ;
- un environnement agressif susceptible de rendre nécessaire le port de protections: produits toxiques, températures extrêmes ou bruits intenses, atmosphères confinées, travail aux intempéries ;
- certains rythmes de travail : horaires décalés, de nuit, ou alternants.
- une charge mentale importante.

Les critères s'appuieront a minima sur les dispositions légales et réglementaires ou les normes susceptibles d'exister en la matière, et tiendront compte de leur évolution éventuelle.

JTB 9 R3 TB N PJP

ARTICLE 3 –PREVENTION DE LA PENIBILITE

Les parties rappellent que les accords relatifs à la santé au travail, et à l'hygiène, la sécurité et l'environnement dans le Groupe sanofi-aventis en France, conclus le 21 décembre 2009, font des conditions de travail une des composantes de la santé au travail, et qu'elles ont voulu maintenir le salarié dans un état d'intégrité physique et mentale que l'environnement au travail ne doit pas affecter.

Elles rappellent également les missions et le rôle des CHSCT dans ce domaine.

Les travaux en commissions techniques paritaires d'activités s'appuieront sur un diagnostic des situations existantes, en exploitant les informations déjà disponibles (par exemple évaluation des risques professionnels figurant dans le document unique), ou sur tout autre moyen d'investigation adapté à l'activité de la société (par exemple en ayant recours à une enquête type SUMER 2009, ou autres).

Au-delà des dispositifs qui sont déjà mis en œuvre, et qui ont pour effet de concourir à la réduction de la pénibilité et à sa prévention, ces réflexions en commissions techniques paritaires d'activité devront préciser les conditions de prise en compte permanente de l'ergonomie en tant que démarche préventive et corrective, ainsi que les moyens financiers et humains qui y seront consacrés : amélioration des conditions physiques du travail, adaptation du poste de travail, organisation spatiale, gestion des flux, et, de façon plus générale, toute forme d'aménagement de l'organisation du travail ainsi que les politiques de management.

ARTICLE 4- METHODOLOGIE D'ELABORATION DE L'ACCORD

Les sociétés du Groupe engageront sans délai, des travaux en commissions techniques paritaires ayant pour objet de proposer, dans le cadre d'un relevé de conclusions, la liste des activités, et postes spécifiques à l'activité et relevant de l'article 2 du présent accord, en prenant en compte le nombre d'années d'exposition dans les situations professionnelles ainsi identifiées.

Sur la base des relevés de conclusion des commissions techniques paritaires propres à chaque activité produits au plus tard pour le mois de juin 2011, les parties, après qu'elles se soient assurées de l'équité du dispositif, c'est-à-dire qu'une exposition d'une même durée à une situation identique vécue dans des sociétés différentes au sein du Groupe sanofi-aventis, donne lieu à une compensation identique, conviendront de l'accord d'application.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. The signatures include 'JTB', 'G', 'R3', 'TB', 'PV', and 'DHP'.

ARTICLE 5 : LA COMMISSION TECHNIQUE PARITAIRE D'ACTIVITE

Une commission technique paritaire d'activité est constituée au sein de chaque société du Groupe : SAF, SAG, SARD, sanofi-chimie, SWI, et sanofi pasteur Elle fonctionne selon les termes des accords définissant les instances de négociation dans ces sociétés et est composée au moins de 3 représentants par Organisation Syndicale représentative sur son périmètre ou sur celui de Groupe ainsi que de représentants de la Direction. Elle s'adjoint les compétences nécessaires pour mener à bien la mission qui lui est confiée, notamment en termes de médecine du travail, d'Hygiène Sécurité Environnement, d'ergonomie avec recours, si nécessaire, à un expert dans ce domaine.

Elle dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission, sans qu'il puisse être déduit des crédits d'heures des membres déjà investis de mandats de représentants du personnel, et peut se déplacer sur les sites de son périmètre

Il lui incombe d'établir un bilan exhaustif des situations de pénibilité au travail pour son périmètre, y compris celles qui auraient pu disparaître pour autant que des salariés présents aient pu y être exposés, pour lequel elle peut recourir à l'aide des CHSCT d'établissements. C'est sur la base de ce bilan qu'elle fera connaître dans le délai imparti ses propositions en matière de prévention. Pour cela, elle prend en considération la nature de la tâche et de la situation de travail rentrant dans l'objet du présent accord, ainsi que la durée d'exposition.

En cas de désaccord entre les parties, le relevé de conclusion mentionnera le dernier état des propositions de toutes les parties sur la base desquelles un accord n'a pas pu se dégager.

Les travaux de la commission technique seront présentés en CHSCT.

Les CHSCT peuvent transmettre des propositions aux commissions techniques paritaires de leur activité, et réciproquement et formuleront un avis à l'issue des travaux.

ARTICLE 6 –SALARIES ELIGIBLES

Tous les salariés du Groupe sanofi-aventis sont éligibles aux dispositions du présent accord, dans la mesure où ils ont rempli, ou remplissent, les conditions d'exposition à au moins un facteur de pénibilité identifié, en nature et en durée.

ARTICLE 7 –POURSUITE DE LA NEGOCIATION AU NIVEAU DU GROUPE

Les parties poursuivront leurs négociations au niveau du Groupe, parallèlement aux travaux des commissions paritaires d'activité, prenant en compte la compensation des situations que ces dernières auront identifiées, ainsi que les conditions de remplacement des salariés dont le temps de travail serait aménagé ou réduit en vue de la conclusion d'un accord d'application.



Les mesures correctives ou de compensation pourront prendre diverses formes telles que :

- Allégements de la charge de travail ou de la charge mentale au travail
- Temps partiels bonifiés
- Congés de fin de carrière
- Préretraites progressives

La négociation portera également sur les points suivants :

- Moyens financiers et humains alloués au volet prévention
- Conditions de suivi du parcours professionnel du salarié, effectué dans un livret professionnel personnel, en complément de l'évaluation du document unique.
- La situation des salariés présentant un handicap, ou victimes de maladies professionnelles ou accidents du travail
- Commission de suivi

Ce présent accord de méthode ne vaut que pour l'acceptation de l'objectif de la négociation et du processus proposé.

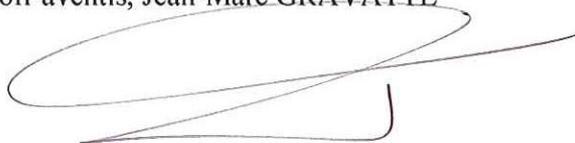
ARTICLE 8 – FORMALITES LEGALES

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 Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle 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 1^{er} février 2011



Pour le Groupe sanofi-aventis, Jean-Marc GRAVATTE

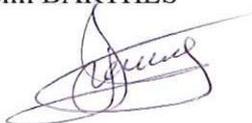


Pour les Organisations Syndicales:

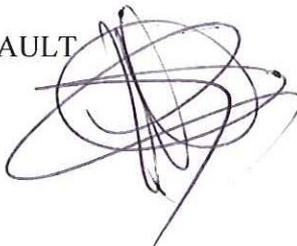
CFDT représentée par Pascal VIALLY



CFE-CGC représentée par Rémi BARTHES



CFTC représentée par Christian BILLEBAULT



CGT représentée par Thierry BODIN



FO représentée par Philippe GUERIN-PETREMENT

