ACCORD PORTANT SUR LA METHODE D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES TITULAIRES D'UN MANDAT REPRESENTATIF ET / OU DESIGNATIF PRENANT FIN OU ETANT REDUIT AU COURS DES ANNEES 2018 ET 2019

Entre :	
L'ensemble des sociétés françaises du Groupe SANOFI, représenté par Pascale BEI qualité de Directrice des Relations Sociales,	UVIER, agissant en
	D'UNE PART,
<u>Et</u>	
Les Organisations Syndicales de salariés qui ont fait la preuve de leur représentative d'application de l'accord, à savoir, à la date de conclusion de l'accord:	rité dans le champ
- CFDT représentée par Emmanuel MAINGARD	
- CFE-CGC, représentée par Jean-Marc BURLET	
- CFTC, représentée par Christian BILLEBAULT	
- CGT, représentée par Thierry BODIN	
	D'AUTRE PART,
Il est convenu que :	



PREAMBULE

La création du Comité social et économique (CSE) par les Ordonnances n°2017-1386 du 22 septembre 2017 et n°2017-1718 du 20 décembre 2017 et la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018, instance unique, regroupant les Délégués du personnel, le Comité d'entreprise et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, change en profondeur le cadre actuel des instances représentatives du personnel.

Du fait de la mise en place des CSE, de l'organisation des élections au sein de chaque société du Groupe en France sur une même période et du principe de parité prévue par la « Loi Rebsamen », un nombre d'élus significativement plus important que lors des précédents renouvellements électoraux perdra ses mandats et/ou devra reprendre une activité professionnelle (salariés qui ne se représentent pas aux élections – qui perdent leur mandat – qui continuent à exercer des fonctions syndicales mais qui ont une forte diminution de leur temps syndical).

L'objectif du présent accord est donc d'anticiper l'impact de ces réformes et du résultat des prochaines élections et de travailler sur la méthodologie à mettre en place pour accompagner ces salariés.

Dans ce cadre, les parties s'engagent à accompagner les élus et mandatés concernés dans le maintien de leur employabilité, tout en veillant au respect du principe d'égalité de traitement. Les élus et mandatés sont, comme tous les salariés de l'entreprise, acteurs de leur propre parcours professionnel.

La Direction et les Organisations Syndicales s'engagent à veiller au principe de l'égalité de traitement : aucune discrimination ne saurait être admise.

En complément des dispositions prévues au chapitre 8 de l'accord de droit syndical du 30 juin 2015, les parties se sont réunies les 5 avril, 23 mai et 14 juin pour négocier un accord portant sur la méthode d'accompagnement des salariés en France dont le mandat représentatif ou électif prendra fin ou sera réduit au cours des années 2018 et 2019.

Article 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.

Article 2. Principes directeurs

La Direction s'engage à anticiper et préparer au plus tôt, dès la phase amont de l'élection, la transition des anciennes instances représentatives du personnel aux futurs CSE en:

- informant, communiquant le plus en amont possible sur les réformes et leurs conséquences (Directions des Ressources Humaines, organisations syndicales, élus et mandatés et managers qui comptent au sein de leurs équipes des salariés actuellement concernés);

Accord portant sur la méthode d'accompagnement des salariés titulaires d'un mandat représentatif

déterminant la méthodologie pour accompagner les salariés concernés (cf article 4);

et/ou désignatif prenant fin ou étant réduit au cours des années 2018 et 2019 Page **2** sur **7**

- mettant à la disposition des salariés concernés les dispositifs d'accompagnement existant dans l'entreprise ;
- s'engageant à accompagner les salariés concernés en lien avec le management et l'organisation syndicale d'appartenance.

Ces mesures ne trouveront leur pleine efficacité que si les organisations syndicales participent au processus et:

- se mobilisent en amont des élections, participent au recensement des élus et mandatés qui ne se représenteront pas ou qui auront une forte diminution de leur temps syndical;
- suivent les dossiers individuels en lien avec la Direction.

En outre, l'accompagnement ne sera efficient que si les parties prenantes participent activement au processus de repositionnement.

Article 3 - Sensibiliser les acteurs concernés

Les acteurs de l'entreprise (Directions des Ressources Humaines, organisations syndicales, élus et mandatés et managers qui comptent au sein de leurs équipes des salariés actuellement concernés) seront informés des réformes récentes (comité social et économique, parité), de leurs conséquences et de la méthodologie mise en place pour accompagner les salariés concernés par une perte de mandat totale ou partielle.

Cette communication sera réalisée à l'issue des négociations portant sur la mise en place des Comités sociaux et économiques et en amont de l'organisation des élections afin de compléter la présentation du nouveau cadre de représentation du personnel par des données concrètes.

Article 4 - Procédure d'accompagnement

Article 4. 1. Coordination du retour

Le pilotage des dossiers individuels sera suivi par l'établissement/ l'entreprise (pour les sociétés monoétablissement) d'appartenance conformément à la procédure précisée dans le présent accord.

Les Directions des Relations sociales de l'Entreprise et du Groupe ainsi que l'Organisation Syndicale d'appartenance sont informées régulièrement de l'état d'avancement des dossiers en cours.

Article 4.2. Entretien de fin de mandat / de réduction du temps syndical

Le plus en amont possible et dans tous les cas au plus tard dans le mois suivant la fin de son mandat ou la réduction du temps syndical, le salarié bénéficiera d'un entretien avec sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines de son établissement ou à défaut de l'entreprise (pour les sociétés mono-établissement). Cet entretien permettra d'échanger sur le poste initial de l'intéressé sur lequel il est affecté ainsi que sur les moyens à mettre en place pour le réintégrer.

Page 3 sur 7

Au cours de cet entretien, sera abordé le temps consacré précédemment à l'activité syndicale et à leur métier initial ainsi que le temps nouvellement consacré, dans la mesure où la gestion des dossiers individuels dépendra étroitement de ces critères.

Un compte-rendu d'entretien, reprenant les échanges, le calendrier de retour à l'activité professionnelle et le cas échéant les éventuelles étapes préalables, sera établi et co-signé par le collaborateur, la direction des ressources humaines et le manager.

- Pour le salarié que l'exercice des mandats n'avait pas éloigné de son poste de travail initial

Le salarié reprendra son poste dès la cessation de ses mandats.

Si un besoin particulier était identifié par le salarié, la RH et le manager au cours de l'entretien de fin de mandat/ de réduction du temps syndical, une formation professionnelle sera mise en place. Le salarié s'engage à suivre ces formations d'adaptation.

En parallèle, si le salarié souhaite à terme se reconvertir vers une nouvelle filière professionnelle, il sera, comme tout salarié, accompagné dans sa démarche individuelle dans le cadre des dispositions en vigueur au sein de l'entreprise.

- <u>Pour les salariés qui exerçaient des mandats à temps complet et/ou qui n'occupaient pas de façon</u> effective leur poste de travail initial

L'entretien visera à préparer en priorité le retour sur le poste initial, lorsqu'il est maintenu dans l'organisation. Toutefois, une reconversion vers une nouvelle filière professionnelle, tenant compte de l'expérience, des compétences acquises pendant le mandat et des postes disponibles au sein de Sanofi pourra être étudiée et envisagée en accord avec le salarié.

Dans ce cas, la formation (ou dispositif de formation) nécessaire est organisée une fois que le poste a été identifié, en accord avec la Direction des Ressources Humaines.

Le salarié prend l'engagement de s'investir pleinement dans le processus d'accompagnement (formations...) convenu avec la Direction des Ressources Humaines, l'organisation syndicale et la hiérarchie.

Ces mesures ne se substituent pas aux dispositions du chapitre 8 de l'accord de droit syndical du 30 juin 2015 qui restent applicables pour les salariés qui ont été « permanents de fait » pendant une durée minimale de 8 années.

Dans l'hypothèse d'un repositionnement sur un nouveau poste, la rémunération et la classification du collaborateur sera adaptée en fonction du poste occupé (plan d'augmentation / dégressivité des primes liées au poste précédemment occupé).



Article 4.3. Suivi régulier de situation

Pendant une période de 6 mois suivant le retour en activité, la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise/établissement de rattachement et le manager rencontreront le salarié :

- tous les deux mois après son retour en activité afin de s'assurer du bon déroulement du repositionnement sur son poste initial et éventuellement ajuster les besoins en formation ou encore traiter de certaines difficultés pouvant être intervenues.
 - Le collaborateur pourra, s'il le souhaite, solliciter un entretien dans le cadre du suivi de son repositionnement avant cette échéance.
- Tous les mois pour les salariés pour lesquels le retour sur un poste n'a pas encore eu lieu et qui sont engagés dans un parcours de reconversion professionnelle afin de suivre l'état d'avancement du calendrier fixé au démarrage dudit parcours et acté dans le compte rendu d'entretien.

Article 5 - Moyens d'accompagnement des salariés

Article 5.1 Bénéfice des dispositifs de formation existants

A l'issue du mandat, les élus et mandatés peuvent bénéficier des dispositifs de formation, accessibles dans les mêmes conditions que pour les autres salariés tout au long de leur carrière professionnelle.

Les demandes de formation doivent être saisies dans l'outil de formation et validées par les managers. Les frais pédagogiques seront pris en charge au niveau France, les dépenses de transport et d'hébergement resteront, quant à elles, à la charge du service d'appartenance.

Dans ce cadre, la Direction des Relations Sociales adressera un e-mail aux managers pour les sensibiliser et les informer au sujet des actions spécifiques de formation de leurs collaborateurs concernés par le présent accord.

Article 5.2 Modalités spécifiques d'accompagnement

Dans le cas d'une reconversion vers une nouvelle filière professionnelle, la formation nécessaire est organisée une fois que le poste relevant de la reconversion a été identifié par le salarié en concertation avec la Direction des Ressources Humaines.

Outre les dispositifs classiques de formation, le salarié de retour à une activité professionnelle pourra bénéficier des modalités spécifiques d'accompagnement suivantes :

- Une affectation à titre transitoire sur des postes d'observation sans responsabilités opérationnelles;
- Une affectation à des fonctions de chargé de mission.

Ces dispositifs peuvent être demandés par le salarié ou proposés par la Direction des Ressources Humaines.

Accord portant sur la méthode d'accompagnement des salariés titulaires d'un mandat représentatif et/ou désignatif prenant fin ou étant réduit au cours des années 2018 et 2019

Page 5 sur 7

La durée de ces dispositifs est fixée en accord avec le salarié, la Direction des Ressources Humaines et la Direction d'affectation concernée sans pouvoir excéder 12 mois à compter de la date de la première mission. Elle peut être renouvelée à titre exceptionnel par période de 6 mois maximum par accord entre le salarié, sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines.

Pendant ces périodes spécifiques, les dispositions de l'accord relatif aux missions dans le Groupe en France s'appliqueront. Le statut, la classification et la rémunération du salarié restent inchangés a minima. Le paiement des primes d'assujettissement ou d'autres éléments de rémunération liés à des contraintes particulières qui viendraient à changer serait appliqué selon les dispositions applicables au sein des sociétés sur l'indemnité temporaire dégressive en vigueur.

Article 5.3 Accompagnement externe

Les parties conviennent que le repositionnement interne est privilégié.

Le cas échéant, les projets de reconversions externes initiés par le salarié pourront être étudiés avec l'appui des services compétents, tel que par exemple la cellule essaimage pour les créations d'entreprise.

L'organisation syndicale d'appartenance sera tenue informée de ces reconversions externes dans le cadre du suivi des dossiers individuels.

Article 6 - Suivi de l'accord

Un suivi de l'accord sera assuré au sein de chaque établissement/ entité (pour les sociétés monoétablissement) et partagé avec les Organisations Syndicales selon des modalités qui devront être définies au périmètre de l'établissement/l'entreprise (pour les sociétés mono-établissement).

Parallèlement, un bilan sera présenté au sein de la Commission de suivi mise en place au niveau France qui sera composée de

- Deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe en France
- Un représentant de la Direction par entité juridique concernée

Cette commission se réunira dans le trimestre qui suit chaque période électorale.

Article 7 - Dispositions finales

Article 7.1 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin 12 mois après la fin des dernières élections professionnelles organisées dans le Groupe en France et dans tous les cas le 31 décembre 2020 au plus tard.

Page 6 sur 7

PB

Article 7.2 Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé en un exemplaire numérique, à la DIRECCTE de Paris, ainsi qu'un exemplaire papier 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.

Cet accord sera déposé sur la base de données nationale des accords conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Fait à Paris, le 4 juillet 2018

Pour la Direction : Pascale BEUVIER

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT représentée par Emmanuel MAINGARD

CFE-CGC représentée par Jean Marc BURLET

CFTC représentée par Christian BILLEBAULT

PO ENC DESTOMBRIS

CGT représentée par Thierry BODIN