



**ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE SAF**

Entre

La Direction de la Société sanofi-aventis France représentée par Madame Marie-Noëlle FAURIE, agissant en qualité de Directeur des Affaires Sociales, dûment mandatée et habilitée,

D'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales qui ont fait preuve de leur représentativité dans le champ d'application de l'accord, à savoir:

CFDT, représentée par Monsieur Stéphane NIVELLE,
Dûment mandaté et habilité,

CFE-CGC, représentée par Monsieur Michel MOINE,
Dûment mandaté et habilité,

CGT, représentée par Monsieur Christian DUJARDIN,
Dûment mandaté et habilité,

PHARMACADRES, représentée par Monsieur Bruno LAIR,
Dûment mandaté et habilité,

UNSA, représentée par Monsieur Renaud DELESALLE,
Dûment mandaté et habilité,

USAPIE, représentée par Madame Isabelle BEUGIN,
Dûment mandaté et habilité,

D'autre part,

1
A collection of handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large signature, a smaller signature, a signature with the initials 'NB' above it, a signature with the initials 'DK' above it, and another signature with the initials 'BL' below it.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord marque la volonté commune des parties de poursuivre et de développer la politique engagée au sein du groupe Sanofi en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tout au long de la vie professionnelle et ce dans le cadre de la lutte contre toutes formes de discriminations.

Le présent accord constitue la déclinaison de l'accord cadre du 8 janvier 2015 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le groupe Sanofi en France.

Pour rappel, cet accord ne peut déroger dans un sens moins favorable à l'accord Groupe du 8 janvier 2015.

Les parties réaffirment que l'égalité professionnelle est un droit et que la mixité est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Cette politique globale porte notamment sur :

- L'embauche
- La formation
- L'évolution professionnelle (promotion, qualification, classification)
- Les conditions de travail
- Les salaires et les autres éléments de rémunération
- L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle
- L'organisation du temps de travail
- L'accès au télétravail
- La communication interne et externe pour la sensibilisation à l'égalité des hommes et des femmes
- La correction des écarts constatés, y compris l'historique

Pour ce faire, à la suite de l'analyse des données contenues dans le Rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes (rapport égalité H/F), et dans la mesure où celle-ci fait apparaître des écarts, un plan d'actions est élaboré afin d'assurer une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué à partir d'indicateurs les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'actions détermine :

- les objectifs de progression prévus pour l'année à venir

2 DK
[Signatures]

- la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre
- et l'évaluation de leur coût.

Les parties veulent une évolution permanente de la situation. Elles reconnaissent que cette démarche s'inscrit nécessairement dans la durée pour permettre une évolution durable des situations. Elle nécessite par conséquent l'engagement et l'implication permanents de tous les acteurs concernés. Cette démarche relève de la responsabilité sociale de l'entreprise.

Ainsi, tous les managers doivent être sensibilisés à cet accord et aux actions à entreprendre pour parvenir aux objectifs fixés.

Les parties conviennent également qu'il est nécessaire de faire connaître à tous les salariés de SAF les actions entreprises pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Par conséquent, la direction s'engage à communiquer sur toutes ces actions, par tout moyen adéquat (intranet par exemple).

Cet accord est conclu notamment dans le cadre de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les Hommes et les Femmes, de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, du décret du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la circulaire du 28 octobre 2011 portant sur l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites et de l'accord de branche Pharmacie du 24 mars 2011. Il s'inscrit également dans le cadre de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014.

10

3

DK

BL

Titre 1 RECRUTEMENT

Les critères de sélection lors de recrutements externes ou internes au sein de SAF sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, la qualification des candidats et sont identiques pour les hommes et les femmes.

Ainsi, la Direction s'engage à ce que le recrutement se déroule dans les mêmes conditions d'équité entre les femmes et les hommes.

Ce principe est applicable tant pour les recrutements de salariés en contrats à durée indéterminée ou déterminée, que pour l'accueil des apprentis et des stagiaires.

Article 1.1 Communication et offres d'emploi

D'une manière générale, la Direction s'engage à exclure toutes discriminations directes ou indirectes dans le contenu et le libellé des offres d'emploi et dans le mode de sélection.

Quel que soit le support (presse, web, intranet par exemple), une attention particulière est portée à la terminologie utilisée dans la communication externe et interne en matière d'emploi et de recrutement, afin de permettre la candidature des femmes et des hommes, sans distinction.

Il est rappelé que le management s'engage à respecter cet aspect par la diffusion des principes clés de non-discrimination.

Article 1.2 Mixité dans le recrutement

La Direction garantit un processus de recrutement interne et externe, et un salaire d'embauche sur un même poste, identiques pour les femmes et les hommes ; elle recherche l'égalité dans toutes les fonctions, tant pour les CDI que pour les CDD.

La situation familiale du candidat ne peut faire l'objet de questions, *a fortiori* être prise en compte, lors du recrutement interne ou externe.

4 DK
N
PB
JC

La Direction poursuit les actions menées en interne et en externe pour démontrer que tous les métiers sont accessibles et susceptibles d'être exercés aussi bien par des femmes que par des hommes.

Elle engage les actions de communication et de sensibilisation adéquates auprès des différents acteurs : Conseils d'Administration, membres de la Direction Générale, management, partenaires sociaux, RH, établissements scolaires, écoles, organismes de formation.

Elle applique l'égalité de traitement dans l'accueil de stagiaires et d'apprentis.

Elle rééquilibre la proportion de femmes et d'hommes dans les métiers structurellement déséquilibrés. Elle met en œuvre les adaptations nécessaires pour permettre l'accès de tous les postes aux femmes comme aux hommes. Ceci passe par l'identification des secteurs concernés, le chiffrage de l'écart entre le nombre d'hommes et de femmes de chacun de ces secteurs et la mise en œuvre et le suivi d'objectifs annuels de réduction des écarts compatibles avec les perspectives d'embauche du secteur.

Dans le cadre de la poursuite de cet objectif de rééquilibrage, il sera bien évidemment pris en compte à la fois le taux de féminisation actuel au sein de l'entreprise dans le métier considéré ainsi que, pour le recrutement de jeunes diplômés, le taux de féminisation de la filière.

Les parties rappellent qu'un suivi de l'évolution annuelle de l'équilibre de la répartition des sexes par métier est adressé aux membres de la Commission Egalité Professionnelle Hommes/Femmes du Comité d'Entreprise ainsi qu'aux CHSCT pour information.

Article 1.3 Equilibre des salaires et rémunérations d'embauche

La Direction garantit un niveau de classification, de salaire et de rémunération d'embauche équivalent entre les femmes et les hommes à postes, diplômes formations certifiantes et / ou expériences équivalents.

De même, elle s'engage à ce que le salaire et la rémunération d'embauche d'un salarié recruté à temps partiel soient proportionnellement équivalents à ceux d'un salarié recruté à temps plein, à poste, diplômes/formations certifiantes et /ou expérience équivalents.





5

DK



Titre 2
LA FORMATION

La formation, dont la formation au management, représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences. En ce sens, elle constitue un investissement indispensable pour SAF et pour ses salariés et un droit ouvert équitablement à tous, femmes et hommes.

Les parties réaffirment l'importance de l'accès à la formation devant accompagner l'évolution professionnelle et de carrière.

Au titre du principe de non-discrimination, les parties rappellent que les actions de formation doivent bénéficier aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Il sera ainsi procédé à un examen particulier du rapport hommes/femmes à l'occasion de la procédure d'analyse du plan de formation de l'entreprise.

Article 2.1 Accès identique à la formation professionnelle

L'accès à la formation doit être le même pour les femmes et pour les hommes, et ce, quel que soit le type de formation (adaptation, évolution du métier, maintien dans l'emploi et développement des compétences).

La Direction veille donc à ce que les moyens de formation apportés à tous les salariés de l'entreprise soient équilibrés dans leur répartition : catégorie socioprofessionnelle, temps partiel et temps plein, femmes et hommes, âge.

Article 2.2 Retour de congé ou d'absence de longue durée : entretien de formation

Toute absence de longue durée fait l'objet d'un entretien avec la hiérarchie.

Une attention particulière est portée aux périodes suivant une absence liée à un congé ou à une absence de 10 mois et plus. Ainsi, un entretien individuel de formation est proposé par les Ressources Humaines à tout collaborateur dans le mois suivant son retour au travail.

Cet entretien, formalisé, doit permettre une reprise d'activité professionnelle dans les meilleures conditions possibles.

Les actions de formation décidées lors de cet entretien font l'objet d'un traitement prioritaire : examen des besoins de formation et mise en œuvre

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, the number 6, and initials DK, BL, and RB.

des actions de formation correspondantes même en dehors du calendrier d'élaboration du plan de formation de l'entreprise et /ou de la région France.

Ces dispositions s'appliquent en particulier au congé parental, congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou de congé parental d'éducation, sans pour autant exclure toute autre absence de longue durée au sens du présent article.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures alimentant le Compte Personnel de Formation (CPF).

A l'occasion du retour d'un congé maternité ou d'adoption ou d'un congé parental à temps plein, une action spécifique de formation est organisée en cas de changement significatif, des techniques utilisées ou des méthodes de travail, ou encore à la demande du salarié.

Article 2.3 : Formation diplômante

Les salariés qui, avec l'accord de la Direction, suivent une formation diplômante et / ou qualifiante en dehors de leurs heures de travail, peuvent percevoir sur présentation de justificatifs de frais de garde une allocation pour faciliter la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 14 ans.

Cette allocation sera versée pendant la durée de la formation et au maximum pendant une période de 27 mois consécutifs ou non. Elle est d'un montant de 180 euros maximum par mois et par enfant.

La prise en charge de ces frais supplémentaires est assurée par l'entreprise sans condition d'âge pour les enfants reconnus handicapés, sur présentation d'un justificatif.

Article 2.4 Frais de garde d'enfant

Pour les salariés pour lesquels les actions de formation conduisent à des contraintes particulières dans leur organisation personnelle, les frais de garde des enfants dont l'âge est inférieur ou égal à 14 ans sont pris en charge par l'entreprise sur présentation d'un justificatif.

Cette prise en charge à compter du 16^{ème} jour ouvré d'absence intervient lorsque que la durée des absences liées à des actions de formation en

7 DK
AB
JK
JK

résidentiel, en dehors du lieu habituel de travail, dépasse 15 jours ouvrés sur 12 mois glissants ou 5 jours consécutifs. Elle se fait sous la forme de chèques emploi service universel (CESU) ou équivalent.

La prise en charge de ces frais supplémentaires est assurée par l'entreprise sans condition d'âge et dès le 1er jour d'absence pour les enfants reconnus handicapés, sur présentation d'un justificatif.

Indicateurs relatifs à la formation :

1^{er} indicateur

- nombre d'heures dispensées H / F (% par rapport à leur effectif respectif)

correction de l'écart (si constaté) sur chacune des années de 2015 à 2017

Objectif : l'écart entre le pourcentage d'heures de formation femmes et hommes comparé au pourcentage de femmes et d'hommes (rapport à l'effectif) ne doit pas être supérieur à 5 points.

2^{ème} indicateur

- nombre d'heures dispensées H / F par catégorie (adaptation et évolution, développement)
- correction de l'écart (si constaté) sur chacune des années de 2015 à 2017

Objectif : l'écart entre le pourcentage d'heures de formation femmes et hommes consacré à l'adaptation et évolution, et le pourcentage d'heures de formation femmes et hommes consacré au développement ne doit pas être supérieur à 5 points.

NS

8

DK

Titre 3

L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La Direction réaffirme son engagement à veiller à l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne l'évolution professionnelle. Cette évolution s'entend en termes d'égalité des chances, de classification, de qualification, de promotion et de rémunération.

Il est rappelé que les salariés à temps partiels bénéficient d'une égalité de traitement avec les salariés à temps plein.

L'accès des femmes à des postes présumés plutôt masculins, et des hommes à des postes présumés plutôt féminins, est encouragé pour permettre l'égalité des conditions d'évolution professionnelle des deux groupes.

Les femmes et les hommes doivent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés. L'accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes.

La parité et l'égalité doivent être favorisées à tous les stades du parcours professionnel et ce quelle que soit la catégorie de personnel, étant précisé qu'il est tenu compte du taux de féminisation actuel au sein de l'entreprise dans le métier considéré, ainsi que du taux de féminisation de la filière lors de l'examen de l'évolution professionnelle des jeunes diplômés.

Lorsque des écarts sont constatés dans l'évolution de carrière entre les femmes et les hommes, la Direction s'engage à mener des actions individuelles notamment à travers les actions et politiques « Développement des Hommes » en vigueur au sein de l'entreprise et du Groupe.

Article 3.1 Parcours professionnel

La Direction promeut une même proportion de femmes et d'hommes, à classification, qualification et expérience équivalentes, au sein de la population globale de référence femmes / hommes éligible à la promotion considérée au sein de SAF.

Article 3.2 Accès aux équipes de management

La Direction garantit l'équité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux équipes de management et s'engage à lutter contre l'effet « plafond de verre ».

9 DK
M AB
R 32

La Direction garantit que les critères de détection des potentiels internes effectués lors de l'établissement des plans de succession sont uniquement fondés sur les compétences, l'expérience, la performance et les qualités professionnelles.

Pour renforcer la représentation des femmes dans les équipes dirigeantes des activités du groupe, elle s'engage à promouvoir notamment toute action de communication destinée à favoriser l'accès de celles-ci à des postes de Direction. A la date de conclusion du présent accord, la Direction rappelle que le nombre femmes présentes au Comité de Direction de l'entreprise est de 8 sur 18 membres composant ce Comité

Indicateurs relatifs à l'évolution professionnelle

1^{er} indicateur

- suivi évolution H / F ancienneté moyenne et médiane dans le groupe/niveau/coefficient
- analyse et correction des écarts (si constatés) sur chacune des années de 2015 à 2017

Objectif : l'écart constaté entre l'ancienneté moyenne femmes et hommes pour chaque groupe/niveau/coefficient ne doit pas être supérieur à 2 ans (objectif mesurable si l'effectif est supérieur à 25)

2^{ème} indicateur

- pourcentage de promotions H/F par groupe/niveau/coefficient (hors automatismes)
- analyse et correction des écarts (si constatés) l'année suivante

Objectif : l'écart constaté entre le pourcentage de promotions des hommes et des femmes ne doit pas être supérieur à 2 points.

3^{ème} indicateur

- nombre d'actions réalisées pour faciliter l'accès des femmes aux équipes de management et dirigeantes
- augmentation du nombre d'actions chaque année
 - actions de sensibilisation
 - actions de formation au management
 - répartition H/F des N-1, N-2 et N-3 de l'organisation (pourcentage par rapport à leur effectif respectif)

Objectif : inscrire une proportion équivalente de femmes et d'hommes aux programmes de formations Management Groupe et SAF (par rapport à leur effectif et leur groupe niveau respectifs).

10 DK
RD

4^{ème} indicateur

- nombre de cadrations H/F
- nombre d'accès à la cadration
- nombre de changement de coefficient à l'issue du parcours de cadration

Objectif : inscrire une proportion équivalente de femmes et d'hommes aux programmes de cadration et réaliser un nombre équivalent de cadrations (par rapport à leur effectif et leur groupe niveau respectif).

11

DK

13
BC

Titre 4
CONDITIONS DE TRAVAIL

La Direction prend toutes les dispositions nécessaires pour permettre l'accès à tous les postes tant aux femmes qu'aux hommes.

Elle garantit le droit au repos et à la déconnexion équivalent pour les hommes et les femmes.

Elle garantit également un accès au télétravail équivalent pour les hommes et les femmes

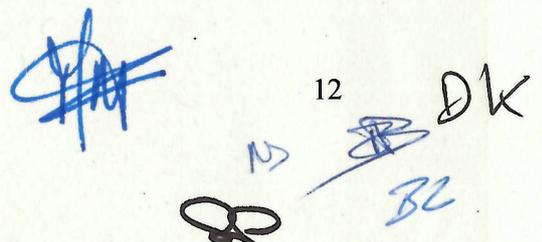
Article 4.1 Adaptation du poste de travail

Dans le cas où le poste considéré implique une adaptation pour être occupé par une femme ou par un homme (exemple : manutention avec port de charge) la Direction met à disposition le budget, les solutions et / ou équipements adaptés pour permettre d'effectuer toutes les tâches, et ce, dans le respect des textes réglementaires.

Article 4.2 Organisation de réunions

La Direction veille à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions.

Elle prend des mesures pour que la tenue de réunions et des conférences téléphoniques France/France ait lieu dans la plage horaire 9h -18h (sauf circonstance exceptionnelle) en respectant la pause-déjeuner.

 12 DK
BC

Titre 5
SALAIRE ET REMUNERATION EFFECTIFS

La Direction rappelle que le respect du principe « à travail égal salaire égal » entre les femmes et les hommes à l'embauche et à niveau de responsabilité équivalent, est appliqué tout au long de la vie professionnelle. Elle entend également garantir que des écarts ne se créent pas dans le temps entre les femmes et les hommes.

Article 5.1 Equité dans les augmentations salariales individuelles

Pour ce faire, la Direction compare les effectifs femmes et hommes ayant reçu une augmentation individuelle par rapport à leur population de référence, au regard :

- du poids respectif des femmes et des hommes dans la population totale
- du budget dévolu aux augmentations individuelles.

Si des écarts significatifs sont constatés, il est procédé, au plus tard dans les six mois après ce constat, à des mesures correctives.

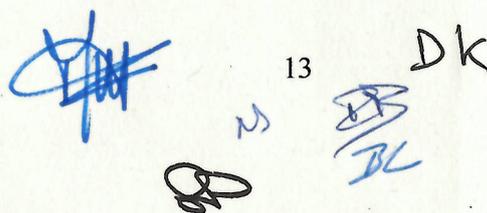
Ce constat peut être vérifié à la demande expresse du salarié par l'analyse des augmentations individuelles moyennes d'une population de référence constituée par les salariés qui exercent le même type de fonction, au même niveau de classification et qui se situent dans la même tranche d'ancienneté que le salarié demandeur.

Article 5.2 Temps de travail

L'organisation individuelle du temps de travail, dont le temps partiel, ne doit pas intervenir négativement dans l'évaluation annuelle des salariés, ni dans l'attribution d'une augmentation individuelle.

Article 5.3 Congé Maternité, parental ou d'adoption

Afin d'éviter la création d'écarts de rémunération lors d'un congé de maternité, parental ou d'adoption, la rémunération du collaborateur absent lors de la revue annuelle des salaires, est majorée *a minima* de la moyenne des augmentations individuelles pendant la durée de son absence, par les salariés relevant de la même population au sens de l'application de la politique salariale.



Par ailleurs, si le collaborateur bénéficiaire d'un congé maternité ou d'adoption est présent lors de la revue annuelle des salaires mais qu'il était absent au cours de l'année précédant ladite revue, sa rémunération sera majorée à minima de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son absence, par les salariés relevant de la même population au sens de l'application de la politique salariale.

5.3.1 Rémunération variable lors d'un congé maternité ou d'adoption

Pendant la période de congé maternité ou d'adoption, les primes promotionnelles ou commerciales (collaborateurs itinérants) sont maintenues sur la base de la moyenne des primes perçues au titre des trois cycles complets qui précèdent.

En ce qui concerne les collaborateurs éligibles à la RVI (Rémunération Variable Individuelle), il sera fait application des dispositions arrêtées par la DRH (au niveau du Groupe France et/ou de l'entreprise).

5.3.2 Congé parental d'éducation à temps plein

Au retour d'un congé parental à temps plein, le salaire de base de l'intéressé (e) est augmenté d'un pourcentage égal à la moyenne cumulée des mesures individuelles intervenues pendant le congé pour les collaborateurs relevant de la même catégorie que l'intéressé (e).

5.3.3 Bilan

Un bilan de l'application des dispositions énoncées ci-dessus est présenté annuellement à la commission Egalité Professionnelle Hommes/ Femmes du Comité d'Entreprise et aux organisations syndicales de l'entreprise.

Indicateurs relatifs à la rémunération :

- salaire moyen/médian par coefficient
 - o correction des écarts (si constatés) dans les 3 ans : 2015-2017
- nombre d'augmentation individuelle H/F par catégorie

Objectif : l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes ne doit pas être supérieur à 5% pour un même groupe/niveau/coefficient (objectif mesurable si effectif supérieur à 25).

14

Titre 6

EQUILIBRE ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes implique également la mise en place de mesures qui permettent aux femmes et aux hommes de mieux concilier activité professionnelle et la vie personnelle.

Article 6.1 Autorisation d'absence liée à la maternité

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires, prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique, dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

De même, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence pour accompagner sa conjointe à chacun des trois examens médicaux obligatoires précités.

Article 6.2 Congé Paternité

La Direction encourage la prise du congé paternité et rappelle la référence à ce congé en application de l'accord groupe sanofi relatif aux congés spéciaux également disponible sur l'Intranet My Sanofi du groupe.

Article 6.3 Retour de congé maternité ou d'adoption ou parental

A son initiative, dans le mois qui précède son retour de congé maternité ou d'adoption ou parental, le salarié bénéficie d'un entretien avec sa hiérarchie et / ou les RH, afin de déterminer son projet professionnel et les conditions de retour à son poste de travail ou à défaut à un poste équivalent.

Dans le cas où le retour sur le poste initial n'est pas possible, le salarié sera prévenu de cette situation 1 mois avant son retour de congé maternité ou d'adoption et 2 mois en cas de retour de congé parental.

L'entretien s'oriente selon les thèmes suivants : les conditions de la reprise (dont temps de travail, vérification du positionnement salarial pour éviter des écarts), les souhaits en termes d'évolution professionnelle et de formation.

15

DK

Article 6.4 Retour des absences de longue durée

Dans le mois qui suit le retour d'une absence de longue durée (hors congé de maternité ou d'adoption ou le congé parental d'éducation), la Direction des Ressources Humaines veille à la conduite systématique d'un entretien entre la hiérarchie et le collaborateur.

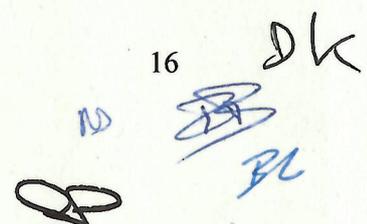
A la demande du salarié cet entretien pourra également être conduit dans les trois mois qui précèdent la date prévue de son départ ou dans les mois qui précèdent son retour sur demande du salarié.

Cet entretien vise notamment à examiner les questions relatives à l'évolution des organisations, la formation, les besoins d'aménagement du poste de travail, l'évolution salariale ... Un compte rendu de cet entretien sera établi et remis à l'intéressé(e) au plus tard dans un délai d'un mois.

Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

- nombre d'entretiens retour congé maternité, adoption ou parental, longue durée
 - o augmentation du nombre d'entretien (objectif 2017 = 100 % réalisés)



16
DK
BL


Titre 7

INDICATEURS, DECLINAISON ET SUIVI DE L'ACCORD, ET MOYENS MIS EN ŒUVRE

La Direction met un accent particulier sur 4 domaines principaux parmi ceux faisant l'objet du présent accord :

- l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle
- l'évolution professionnelle
- la rémunération
- la formation

Des indicateurs spécifiques sont listés en annexe.

Les analyses de situations conduites chaque année au niveau de l'entreprise se poursuivent, en concertation avec la commission Egalité Professionnelle Hommes- Femmes du Comité d'Entreprise, et sont présentées au CE.

Ces analyses seront conduites sur la base d'indicateurs communs au groupe figurant en annexe 1 : indicateurs du Rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

17

DK

Titre 8

DURÉE DE L'ACCORD – REVISION – DEPOT

Article 8.1 Durée de l'accord

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2015.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois années pleines, il s'applique donc aux exercices 2015, 2016, 2017, et cessera de produire tout effet au 31 décembre 2017, sans aucune formalité.

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

Le présent accord se substitue à l'ensemble des dispositions antérieures en vigueur au sein de l'entreprise portant sur le même objet.

En particulier, il annule et remplace les dispositions de l'accord d'entreprise du 2 mars 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de sanofi-aventis France.

Article 8.2 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 8.3 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 Créteil, ainsi qu'au Secrétariat – Greffe du Conseil de Prud'hommes de Créteil, conformément aux dispositions des articles L.2231-5 et suivants, et D.2231-2 du Code du Travail.

18
DLK
M
BL
R

Fait à Gentilly, le

10 Juillet 2015

Pour la Société sanofi-aventis France :
Marie-Noëlle FAURIE

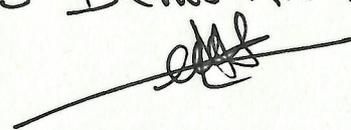


Pour les Organisations Syndicales représentatives :

CFDT, représentée par Monsieur Stéphane NIVELLE

P/O Sylvie DUBOIS


CFE-CGC, représentée par Monsieur Michel MOINE

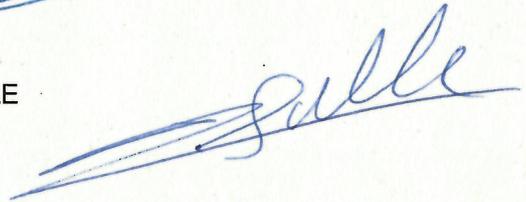
P/O Denis KANILI


CGT, représentée par Monsieur Christian DUJARDIN

PHARMACADRES, représentée par Monsieur Bruno LAIR



UNSA, représentée par Monsieur Renaud DELESALLE



USAPIE, représentée par Madame Isabelle BEUGIN



ANNEXE 1 :

Indicateurs du rapport France sur la situation comparée des femmes et des hommes

I – EMPLOI

11 – Conditions générales d'emploi – données chiffrées par sexe

- 111 Répartition de l'effectif total
- 111b Effectif impatriés
- 111c Effectif total + impatriés
- 112 Répartition de l'effectif total par type de contrat
- 112bis Répartition de l'effectif total par groupe niveau
- 113 Age moyen de l'effectif CDI
- 114 Répartition de l'effectif par tranche d'âge et par CSP
- 114 bis Ancienneté moyenne de l'effectif CDI
- 115 Répartition Hommes / Femmes des N-1, N-2 et N-3 de l'organisation

12 – Durée et organisation du travail – données chiffrées par sexe

- 121 Répartition de l'effectif à temps partiel en pourcentage du temps de travail
- 122 Travail posté des CDI et CDD
- 123 Travail atypique des CDI et CDD

13 – Absences de longue durée – données chiffrées par sexe

- 131 Répartition de l'effectif par type d'absences (≥ 3 mois) par CSP
- 132 Nombre de passages à temps partiel ou retours à temps complet par CSP
- 133 Suivi des congés de paternité
- 134 Nombre d'entretiens de retour de congé maternité, adoption ou parental : pourcentage d'entretiens réalisés

14- Embauches et départs – données chiffrées par sexe

- 141 Répartition des embauches par motif par CSP
- 142 Répartition des départs par motif par CSP
- 142 bis Détail des départs suite à un accord collectif par CSP

II – REMUNERATION

21 – Rémunération – données chiffrées par sexe

- 211 Rémunération selon la classification
- 212 Nombre de femmes dans les plus hautes rémunérations
- 212 bis Ancienneté moyenne dans le coefficient
- 212 ter Ancienneté médiane dans le coefficient
- 215 Effectif CDI éligible à la RVI

22 – Augmentations individuelles, promotions – données chiffrées par sexe

- 220 Augmentations au cours de l'année des salariés en CDI
- 221 Mesures pour les salariés en congé maternité ou adoption lors des révisions salariales
- 221bis Nombre de promotions H/F par coefficient (hors automatismes)
- 222 Changement de niveau de RVI des CDI au cours de l'année
- 223 Promotion des CDI dans l'année
- 224 Nombre de changements de CSP des CDI dans l'année, conventionnels et autres (catégories de destination)
- 225 Durée moyenne entre deux promotions pour les salariés promus dans l'année par CSP, conventionnelles et autres
- 226 Nombre de salariés promus dans l'année à temps partiel par CSP
- 227 Age moyen des salariés promus dans l'année par CSP
- 228 Ancienneté moyenne (ancienneté Groupe) des salariés promus dans l'année par CSP

III – CONDITIONS DE TRAVAIL

31 – Conditions physiques de travail :- Données chiffrées par sexe

- 311 Effectif travaillant à des tâches répétitives
- 312 Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 db à leur poste de travail
- 313 Nombre de personnes exposées à la chaleur

IV – FORMATION

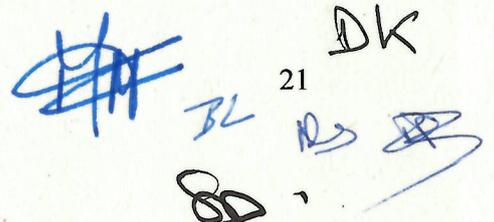
41 - Formation - données chiffrées par sexe

- 412 Participation à la formation continue par catégorie et par type d'action imputable et non imputable
- 412 bis dont formation imputable
- 413 Répartition de l'effectif par type de CDD de formation

V – AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

51 – Œuvres sociales

- 511 Participation de l'entreprise et du Comité d'Entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance et types d'action
- 512 Dépenses éligibles au Crédit Impôt Famille

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large blue signature, 'BL', '21', 'DK', and other illegible marks.