

**ACCORD SUR LA PENIBILITE AU TRAVAIL**

**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 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 :

*JMG*      *Rm*      *PhP*  
*CG*      *N*

## Préambule

La Direction des Relations Sociales du Groupe SANOFI en France et les Organisations syndicales représentatives ont engagé une négociation sur le thème de la pénibilité le jeudi 25 mars 2010.

Cinq réunions leur ont été nécessaires pour conclure unanimement un accord de méthode, le 1<sup>er</sup> février 2011 (annexe n°1), qui sert de cadre de référence au présent accord, d'application immédiate dans les différentes sociétés du Groupe.

Cet accord de méthode initiait un travail en commission paritaire technique au sein de chaque activité avec le double objectif d'une part de proposer un plan d'action en matière de prévention de l'exposition aux facteurs de risque de pénibilité pour les trois années à venir, et d'autre part d'établir un bilan des situations de pénibilité au travail pour son propre périmètre, y compris celles qui auraient pu disparaître pour autant que des salariés présents aient pu y être exposés, avec un objectif de compensation de certaines situations passées ou susceptibles de perdurer.

Poursuivant leur négociation, les parties signataires du présent accord sont convenues du respect des principes suivants :

- L'accord vise à supprimer des situations de pénibilité, ou, à défaut, à les réduire, en remplaçant prioritairement ce qui est pénible par ce qui est moins pénible, en privilégiant les mesures à caractère collectif comprenant notamment l'aménagement du poste de travail, l'amélioration des conditions de travail et l'organisation du travail ;
- Par souci d'équité, l'ensemble des salariés du Groupe en France remplissant les conditions exposées ci-après, peuvent bénéficier des dispositions de l'accord, qu'il s'agisse du plan d'action en matière de prévention, ou de la compensation de l'exposition à des facteurs de pénibilité présente et/ ou passée qu'il met en œuvre, sans que ce bénéfice ne soit subordonné au pourcentage minimum de 50% de salariés exposés au sein de leur société d'appartenance ;
- Les mesures de compensation prévues aux termes du présent accord ont pour objet de soustraire les salariés qui ont été ou qui sont exposés depuis une certaine durée aux facteurs de risques de pénibilité. Elles sont mises en œuvre en prenant toutes les dispositions pour que l'effectif permette de faire face à la charge de travail, c'est-à-dire par le remplacement des salariés bénéficiant de ces compensations pour éviter tout report de leur charge de travail sur leurs collègues ;

116 R<sup>2</sup> 9 PhP IV



- Le présent accord prend en compte la situation des salariés qui ont été exposés à des facteurs de pénibilité, et/ou qui continuent à l'être, sans pour autant que cette exposition ait nécessairement entraîné chez eux une pathologie, *a fortiori* la reconnaissance d'une incapacité permanente partielle ;
- Pour prévenir toute usure professionnelle prématurée, il promeut des avancées concrètes en matière de prévention, avancées dont la progression sera annuellement suivie au travers d'indicateurs mesurables et d'objectifs chiffrés ;
- Il repose sur une liste de facteurs de pénibilité et de seuils d'exposition qui prennent en compte les situations réelles de travail dans le Groupe, et qui vont au-delà des dispositions légales et réglementaires en la matière, notamment de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, et de l'article L.4121-3-1 du Code du Travail applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, en ne retenant que les normes existantes les plus contraignantes ;
- Il établit un lien cohérent avec d'autres accords qui ont pu être conclus dans le périmètre du Groupe : GPEC, santé au travail, tutorat, handicap... A ce titre il vise à permettre aux salariés de se soustraire aux expositions aux facteurs de risque de pénibilité quand elles perdurent après avoir envisagé tous les aménagements possibles, en leur garantissant l'accès aux dispositifs de développement des compétences, de formation, de mobilité et de GPEC....
- Il intègre les dispositions des accords de branche relatifs à la santé au travail.

### Article 1 - L'accord de méthode

La définition de la pénibilité ainsi que l'énumération des facteurs de pénibilité propres à l'activité, retenues par les parties sont celles qu'elles ont arrêtées dans l'accord de méthode du 1<sup>er</sup> février 2011, et qui sont rappelées ci-dessous.

#### • 1.1 Définition de la pénibilité

L'article 2 de l'accord de méthode stipule que « 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 ».

#### • 1.2 Les facteurs de pénibilité

L'accord de méthode dispose encore que les critères collectifs d'exposition à des situations de pénibilité comprendront 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) ;

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "R3", "G", and "P4P".

- 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 ». <sup>1</sup>

**Article 2 - La loi n° 2010 – 1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, article 77.**

Cette négociation sur la pénibilité initiée antérieurement à la promulgation de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, s'inscrit dorénavant dans le cadre légal qu'elle a défini, ainsi que dans celui des mesures réglementaires prises pour son application : décrets n° 2011 – 353, et 2011 – 354 du 30 mars 2011, respectivement relatifs à certaines dispositions d'application des articles 79, 81, 83, et 84 de la loi, et à la définition des facteurs de risques professionnels, ainsi que des décrets 2011 – 823, et 2011 – 824 traitant pour le premier du défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L.138-29 du code de la sécurité sociale, et pour le second des accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité.

**Article 3 - Champ d'application**

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

**Article 4 – Elaboration du plan de prévention dédié : le diagnostic**

• **4.1 Evaluation de l'exposition professionnelle aux risques de pénibilité**

Dans tous les établissements, la fonction Hygiène Sécurité Environnement met en place un programme commun d'évaluation aux risques de pénibilité qui consiste à identifier et évaluer les expositions professionnelles potentielles de chaque poste de travail aux différents facteurs décrits à l'article 1.2, et leurs évolutions, en utilisant une approche quantitative et/ou qualitative. L'évaluation qualitative vise à hiérarchiser les risques d'exposition, alors que l'évaluation quantitative est mise en œuvre chaque fois qu'il est nécessaire d'évaluer de façon précise, de confirmer ou de valider que les expositions sont conformes au dernier état des valeurs de référence internes au Groupe, ou, à défaut, définies par les réglementations et/ou normes nationales ou internationales.

Toutes les données d'évaluation sont documentées et font l'objet d'une information au CHSCT.

Toutes les données et les résultats d'évaluation sont archivés.

---

<sup>1</sup> la charge mentale est définie notamment comme une sollicitation sensorielle extrême et permanente. Par exemple : activité de mirage, centre d'appels téléphoniques...

4  
R3 9 P1  
H18



- **4.2 Diagnostic des situations existantes**

Le diagnostic des situations d'exposition à des facteurs de pénibilité est effectué pour chaque établissement du Groupe, qui se dote des moyens matériels, humains et organisationnels nécessaires à cet effet, en identifiant les emplois qui sont exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité visés par l'article 2 de l'accord de méthode du 1<sup>er</sup> février 2011. Ces moyens font l'objet d'une information du CHSCT.

La base de données de référence est notamment constituée du Document unique d'évaluation des risques qui est soumis annuellement au CHSCT, des fiches de postes et notices de postes, des fiches individuelles d'exposition, des fiches médicales d'aptitude, des enquêtes réalisées par le médecin du travail, de la liste des personnes exposées aux CMR (cancérigène, mutagène et reprotoxique) et ACD (agent chimique dangereux), ainsi que de divers indicateurs du bilan social soumis annuellement pour avis au comité d'établissement : nombre de salariés exposés à la chaleur, nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 décibels à leur poste de travail, nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit, nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit de plus de cinquante ans, nombre de salariés affectés à des tâches répétitives, distingués par genre, et nombre de salariés exposés aux intempéries...

Une synthèse de la base de référence sera communiquée à la Commission de suivi prévue à l'article 13.

- **4.3 Identification des principaux métiers et activités à risque de pénibilité**

L'identification des principaux métiers et activités à risque de pénibilité a pour objet, à partir de la base de données de référence, de déterminer pour chacun des facteurs de pénibilité visés à l'article 2 de l'accord de méthode les groupes homogènes d'exposition, c'est-à-dire les groupes de salariés soumis à des conditions de travail que l'on peut considérer identiques.

- **4.4 Appréciation de l'intensité de l'exposition aux facteurs de pénibilité**

Le niveau d'exposition relevant d'un même facteur de pénibilité, est mesuré pour chaque groupe homogène d'exposition en tenant compte d'une part de la définition de la pénibilité donnée au premier paragraphe de l'article 2 de l'accord de méthode, et d'autre part des règles, standards, et guides retenus par la Direction HSE du Groupe, qui s'appuient *a minima* sur les dispositions légales et réglementaires ou les normes susceptibles d'exister en la matière, en tenant compte de leur évolution éventuelle.

Ces règles sont rassemblées dans le guide « Evaluation de la pénibilité France » élaboré par la Direction HSE du Groupe, et annexé au présent accord, qui constitue un document de travail à valider, ne faisant pas l'objet de la présente négociation (annexe 2).

Il est précisé que ces normes ne constituent pas le seuil de déclenchement des actions de prévention, mais le seuil au-delà duquel les situations d'exposition doivent disparaître.

Handwritten notes in blue ink: "jpb", "R3", "5", "9", "PSP", "N".

Les actions de prévention doivent être engagées avant l'atteinte de ces seuils, notamment en cas de poly-expositions. Ces seuils pourront être abaissés dans le temps, soit sous l'effet des évolutions de la réglementation, soit du fait des décisions internes.

- **4.5 Information et consultation des CHSCT et information de la Commission de suivi**

La démarche d'évaluation de l'exposition professionnelle aux risques de pénibilité, de diagnostic des situations existantes, d'identification des principaux métiers et activités à risques, et d'appréciation de l'intensité d'exposition aux facteurs de pénibilité permet à chaque établissement de constituer la base d'un diagnostic sur lequel les actions de préventions sont prioritairement élaborées, en association avec les CHSCT.

Ce diagnostic est consolidé par établissement, niveau où il est communiqué pour avis aux CHSCT, puis au niveau du Groupe pour l'information de la Commission de suivi.

Le diagnostic comprend notamment l'indicateur du nombre de postes soumis à un risque d'exposition à un ou plusieurs facteurs de risque de pénibilité, détaillés selon la typologie retenue à l'article 1.2, ainsi que les données qualitatives et quantitatives relatives aux types de facteurs de risques cumulés de l'indicateur 5.3.

Il est réactualisé annuellement.

- **4.6 La fiche de prévention des expositions**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'établissement consignera dans une fiche individuelle de prévention des expositions aux facteurs de pénibilité auxquels le salarié est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention qui ont été mises en œuvre pour faire disparaître, ou à défaut réduire, ces facteurs durant cette période.

Les modalités de tenue de ces fiches et de leur communication aux salariés concernés, sont celles qui seront fixées par les dispositions légales et réglementaires.

Le salarié est informé du contenu de la fiche le concernant, et pourra faire valoir, le cas échéant, ses observations.

La fiche de prévention des expositions mentionnera rétroactivement les données disponibles relatives à la durée d'exposition sur un même poste, pour l'ensemble des postes tenus, sur la totalité de la carrière dans le Groupe.

En plus de la conservation d'un exemplaire RH, la fiche de prévention des expositions sera communiquée au service de santé au travail pour qu'elle soit remise au médecin du travail concerné, complétant ainsi le dossier médical.

Un document de synthèse de ces fiches sera élaboré et communiqué en temps utile à la Commission de suivi, pour préparer sa réunion prévue au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 13.

*Handwritten notes and signatures:*  
6  
PSP  
PV  
[Signatures]



**Article 5 – Plan d’action en matière de prévention de la pénibilité pour la période 2012/ 2014.**

• **5.1 Actions retenues**

Il est rappelé que conformément aux articles L.138-29, et D.138-26 du Code de la Sécurité sociale, les entreprises employant au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe au sens de l’article L.2331-1 du Code du Travail dont l’effectif comprend au moins 50 salariés, doivent être couvertes par un accord ou un plan d’action relatif à la prévention de la pénibilité, dès lors que l’évaluation a révélé qu’au moins 50% de leurs salariés sont exposés aux facteurs de pénibilité visés par les dispositions légales et réglementaires.

Les parties conviennent de l’application volontaire des dispositions du présent accord à l’ensemble de la population salariée du Groupe, sans préjudice de l’atteinte éventuelle de ce seuil au niveau du Groupe dans son ensemble ou bien de celui d’une ou de plusieurs de ses activités.

• **5.2 Le thème santé sécurité**

Les parties considèrent que la priorité doit être donnée aux actions en faveur de la prévention de la pénibilité, et plus particulièrement à la réduction des expositions aux facteurs de pénibilité au moyen d’actions collectives de prévention visant à supprimer ces facteurs, ou à défaut à en réduire les effets.

Sur la base du diagnostic des situations existantes élaboré en 2012, elles conviennent de fixer un objectif de réduction de 5% par an des poly-expositions à des facteurs de risque de pénibilité.

• **5.3 Indicateur de suivi des actions relatives à la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité**

**Réduction des poly-expositions**

Types de facteurs de risques cumulés	Nombre de salariés exposés à un cumul de critères d’exposition en 2012	Objectif 2013 : réduction de 5% exprimé en pourcentage de la population exposée en 2012	Objectif 2014 : réduction de 5% exprimé en pourcentage de la population exposée en 2012
-			
-			
-			

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'P4P' and 'R3'.*

La poly-exposition est définie comme l'exposition d'un salarié, dans l'exercice de ses fonctions, à deux facteurs ou plus de risques de pénibilité pris en compte au titre du présent accord en nature, durée d'exposition, et intensité, et mesurée en équivalent temps plein.

- **5.4 Amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel**

- **5.4.1 Hiérarchie de maîtrise des expositions**

La hiérarchie de maîtrise des expositions commence par les éliminer ou, à défaut, les réduire par des mesures techniques, ensuite par les diminuer par des mesures d'ordre organisationnel, enfin par le port d'équipements de protection individuelle.

- **5.4.2 La charge de travail**

Les parties sont convenues du rôle important que joue l'organisation du travail en matière de prévention de la pénibilité.

La Direction s'engage à ce que la charge de travail de chaque salarié soit compatible avec les moyens donnés à ce dernier pour effectuer sa tâche, permettre le respect de ses horaires de travail, la prise des heures de formation, des congés payés, des jours de repos, des temps de pause, et le suivi des procédures.

La durée quotidienne maximale du travail effectif est fixée à dix heures pour tous les salariés, incluant les cadres autonomes qui ont conclu une convention de forfait jours.

Sauf en cas d'organisation du travail spécifique ou de circonstances exceptionnelles, le repos hebdomadaire est de 48 heures continues.

- **5.4.3 Mise en place de métrologies**

Chaque établissement du Groupe en France mettra en oeuvre les métrologies d'ambiance périodiques visant les facteurs de pénibilité dont la réduction est jugée prioritaire, compte tenu de leur nature et de leur intensité, dans son périmètre : bruit, exposition aux agents chimiques, TMS...

Une cartographie de l'ensemble des situations de pénibilité devra être complétée pour chaque établissement à l'horizon 2014.

L'ambiance sera mesurée en situation normale de travail et en prenant en compte les variations éventuelles d'intensité.

Pour ceux qui seraient susceptibles de connaître des expositions au bruit ou des expositions à des atmosphères nécessitant le port de protection respiratoires, la métrologie périodique traitera en priorité de ces deux expositions.

Handwritten notes in blue ink: "jmb", "R3", "8", "9", "PLP", "AN".



• **5.5 Indicateurs de suivi de l'amélioration des conditions de travail**

Nature et fréquence de la métrologie d'exposition périodique :	Nombre de mesures sur personnel en 2012 (exposition équivalent VLEP 8h ou 15mn)	Nombre de mesures en 2013	Nombre de mesures en 2014
-			
-			

**Dont, pour les établissements concernés :**

Nombre de mesures d'exposition sonore (équivalent 8h) ou % de poste mesuré (objectif 100)	En 2012	En 2013	En 2014

Nombre de tests d'étanchéité des protections respiratoires ou % de porteurs testés (objectif 100)	En 2012	En 2013	En 2014

Chaque campagne de métrologie vise à démontrer les expositions. Les mesures excessives résultant des métrologies devront conduire à un plan d'action prioritaire pour réduire le nombre de postes exposés à des facteurs de risque de pénibilité, en mettant en œuvre des moyens nécessaires, notamment en termes d'investissements.

Nombre de salariés soustraits à des facteurs de pénibilité suite à des métrologies (équivalent temps plein), en % de postes exposés	En 2012	En 2013	En 2014

**Article 6 - Développement des compétences et des qualifications**

• **6.1 Développement des compétences et des qualifications des salariés exposés**

- Les salariés exposés à des facteurs de risque de pénibilité et qui veulent s'y soustraire, doivent voir leur demande de changement de poste traitée de façon prioritaire, compte tenu des postes disponibles ou susceptibles de l'être, et notamment ceux qui auront été identifiés comme métiers en développement dans le cadre de la GPEC.
- L'entretien prévu à l'article 7.1 doit permettre d'aborder les questions relatives à la formation et au développement des compétences et des qualifications, dans cette perspective et sans attendre le changement de poste effectif.
- Les salariés ne relevant pas des dispositions de l'article 7.1 peuvent solliciter un entretien spécifique après 15 années d'exposition à au moins un facteur de pénibilité.

*Handwritten signatures and initials in blue ink:*  
 jms, R3, 9, P4P, N

- **6.2 Développement des compétences en hygiène du travail**

A partir de la première année de mise en œuvre du plan : 2012, une formation à l'hygiène du travail sera organisée par la Direction HSE du Groupe pour qu'une compétence en hygiène du travail soit présente dans chaque établissement.

Cette formation reconnue au niveau international se fera en langue française, et débouchera sur un examen des connaissances.

Nombre de salariés formés à l'hygiène du travail	En 2012	En 2013	En 2014

- **6.3 -Tutorat**

Les dispositifs existants de tutorat constituent une des voies de développement possibles pour les salariés exposés à la pénibilité.

### **6.3.1 Objectifs du tutorat**

Les parties conviennent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, l'accompagnement de salariés nouvellement embauchés, de travailleurs porteurs d'un handicap, le stage en entreprise, et le compagnonnage dans le changement de métier ou de fonction sont les cadres courants de la mise en œuvre du tutorat.

### **6.3.2 Reconnaissance du rôle de tuteur**

Le tuteur est un salarié volontaire assurant la formation pratique, et le suivi des salariés relevant des situations décrites au précédent alinéa. Il est susceptible, selon les cursus de formation associés, de participer à l'évaluation de la formation du salarié tuteuré.

### **6.3.3 Formation et aménagement du poste de travail du tuteur**

Le tuteur bénéficie d'une formation spécifique visant à renforcer son efficacité dans ce domaine, et assurée en interne ou par un organisme extérieur agréé.

Le Groupe s'engage à ce que le tuteur dispose du temps nécessaire pour assurer sa fonction tutorale, en aménageant sa charge de travail. Les conditions d'exercice de la

10  
jms  
R  
G  
RSP  
PV



fonction tutorale feront dans ce but l'objet d'un entretien préalable avec la hiérarchie de façon à les situer par rapport à l'exercice des missions habituelles du poste.

Les parties conviennent de valoriser l'expérience professionnelle, notamment celle des seniors, en encourageant et développant de manière concertée le rôle de tuteur.

Le suivi de cet objectif sera assuré au moyen de l'indicateur suivant :

% de tuteurs choisis parmi les salariés exposés à des facteurs de pénibilité au sens du présent accord	En 2012	En 2013	En 2014

### Article 7- Aménagement de fin de carrière

L'aménagement de fin de carrière a pour objet de favoriser le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité qui ne pourraient être totalement éradiqués ou à défaut réduits de façon significative, en réduisant la durée d'exposition aux dits facteurs, ou en favorisant la reconversion vers des emplois non exposés ou moins exposés sur la base du volontariat du salarié.

#### • 7.1 L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Dans le cadre de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, mesure prévue par le plan d'action relatif à l'emploi des seniors, et visant au maintien dans l'emploi de ces derniers, les parties conviennent d'ajouter la prise en compte de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, l'information sur le contenu du présent accord et les possibilités de mesures d'accompagnement qu'il ouvre en faveur des salariés exposés.

Action	2012	2013	2014
Nombre d'entretiens de 2 <sup>ème</sup> partie de carrière pour les salariés exposés à un facteur de risque de pénibilité en % de la population potentielle			

#### • 7.2 L'allègement de la charge de travail

Les parties sont convenues de privilégier l'allègement de la charge de travail, pour les salariés qui ont été ou sont exposés à des situations de pénibilité, qui a pour effet de réduire la durée d'exposition.

Cet allègement pourra prendre la forme d'un passage, sur la base exclusive du volontariat, à un congé de fin de carrière (article 9) ou à temps partiel ou temps partiel bonifié (article 10), sous des conditions d'âge et de reconstitution des durées d'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

11  
JTB R3 G PGP PV

Les situations d'exposition passées aux facteurs de pénibilité sont reconstituées suivant les modalités décrites à l'article suivant.

- **7.3 Inaptitude consécutive ou non à un accident du travail ou une maladie professionnelle**

Dans le cas où le salarié exposé à des facteurs de risques de pénibilité est déclaré inapte à son poste par le médecin de travail, il lui est proposé un autre emploi approprié à ses capacités, le cas échéant par un changement de poste, la transformation de son poste, une formation ou un aménagement du temps de travail.

Cette proposition prend en compte les recommandations faites par le médecin du travail.

### **Article 8 - Reconstitution des expositions passées**

- **8.1 Mise en place de Comités de Reconstitution des Expositions Passées**

Afin d'évaluer et de compenser les conséquences différées d'expositions prolongées à des situations de pénibilité, tous les établissements du Groupe en France se doteront de Comités de Reconstitution des Expositions Professionnelles (C R E P) déjà mis en place dans plusieurs d'entre eux.

Le cas échéant, le CREP déjà constitué pour la délivrance des attestations d'exposition à l'amiante peut voir ses attributions élargies pour la mise en œuvre du présent accord.

Ce CREP est chargé d'évaluer les conditions d'expositions passées, qu'elles aient disparu ou qu'elles perdurent, aux différentes situations de pénibilité recensées à l'article 1.2, cette évaluation étant effectuée tant en nature qu'en niveau.

Le CREP est composé du Chef d'établissement, du Médecin du Travail, des Responsables des Ressources Humaines et des Services Hygiène, Sécurité, et Environnement.

Il peut s'adjoindre en tant que de besoin les compétences des personnes ayant une bonne connaissance des activités, pratiques, et conditions de travail passées : membres de la maîtrise ou de l'encadrement, collègues de travail du demandeur, membres du CHSCT, retraités...

Le bilan de reconstitution des expositions validées par le CREP est soumis annuellement pour avis au CHSCT, au cours d'une réunion extraordinaire, si nécessaire.

JMB  
R<sub>3</sub>  
12  
e9  
P3P  
R



- **8.2 Processus de reconstitution**

Dans chaque établissement, la Direction fait recenser les expositions.

Le Service HSE documente en tant que de besoin les données et conclusions des évaluations d'expositions et les suivis d'exposition individuels.

Le Médecin du Travail rassemble les informations contenues dans le dossier médical, susceptibles de préciser la nature des expositions, leur intensité et leur durée, en veillant strictement au respect du secret médical.

Sur la base de la demande écrite du salarié volontaire, remplissant les conditions d'âge décrites à l'article 9, et considérant qu'il a été exposé au cours de sa vie professionnelle dans le Groupe à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, pendant la durée nécessaire susceptibles de lui ouvrir droit au bénéfice du présent accord, l'Administration du Personnel reconstitue la carrière du salarié en précisant les services dans lesquels il a travaillé, la ou les fonctions occupées, ainsi que les dates correspondantes, en vue de la transmission de ces données au CREP.

### **8.3 Décision du CREP**

Dans le cas où le CREP décide que le salarié remplit les conditions lui ouvrant droit au bénéfice du présent accord, cette décision est suivie d'un entretien avec le salarié, préalable à sa mise en œuvre.

Dans le cas contraire, une réponse motivée et écrite, précisant la possibilité de recours, est remise au demandeur

Ce dernier peut exercer un droit de recours en se faisant assister d'un représentant du personnel, ou d'un salarié de son choix appartenant à l'effectif de son établissement, et en saisissant la Direction de son établissement pour être entendu par le CREP ou un de ses membres désigné comme rapporteur à cet effet.

## **Article 9 - Congé de fin de carrière**

- **9.1 Régime général**

Le salarié visé à l'article précédent peut bénéficier d'un départ en congé de fin de carrière immédiatement accolé à sa prise de retraite à taux plein.

Le salarié en congé de fin de carrière reste inscrit aux effectifs. Son contrat de travail est suspendu.

L'accès au congé de fin de carrière sera possible pendant la durée du présent accord pour les salariés remplissant les conditions :

-en 2012 pour les salariés âgés de 58 ans et plus;

*Handwritten notes and signatures:*  
13  
R<sub>3</sub>  
e<sub>9</sub>  
P4P  
W

- en 2013 pour les salariés âgés de 57 ans en 2012;
- en 2014 pour les salariés âgés de 56 ans en 2012.

Le congé de fin de carrière doit être effectivement pris en temps, et ne peut en aucun cas être reporté ou donner lieu à une indemnité compensatrice pour tout ou partie de sa durée.

### • 9.2 Cas des retraites anticipées pour carrière longue ou handicap

L'accès au congé de fin de carrière est avancé d'un an pour les salariés relevant du présent accord, et éligibles à un dispositif de retraite anticipée en qualité de travailleur handicapé ou de carrière longue, soit :

- en 2012 pour les salariés âgés de 57 ans et plus ;
- en 2013 pour les salariés âgés de 56 ans en 2012 ;
- en 2014 pour les salariés âgés de 55 ans en 2012.

### • 9.3 Durée du congé de fin de carrière

Constatant que sur un même poste de travail plusieurs facteurs de risque de pénibilité sont souvent présents en même temps, et dans une démarche cohérente avec la priorité donnée dans le plan de prévention à la réduction des poly-expositions, les parties conviennent de retenir la pondération suivante :

- Exposition à trois facteurs ou plus de risque différents : 1,5 point/ année d'exposition
- Exposition à deux facteurs de risque : 1,2 point/année d'exposition.
- Exposition à un facteur de risque : 1 point/ année d'exposition

A titre d'exemples, bien entendu non limitatifs, l'exposition à trois facteurs peut concerner des opérateurs de fabrication soumis à la fois au bruit, au travail de nuit, et à l'exposition aux agents chimiques, ou bien des conducteurs de chariot élévateur à moteur thermique exposés à la conduite, au bruit et aux vibrations... L'exposition à un ou deux facteurs recouvre notamment des situations dans lesquelles deux facteurs de risques sont présents en même temps sur un même poste.

Le nombre de points acquis permet de calculer la durée du congé de fin de carrière selon le barème suivant :

- 50 points : 36 mois de congé
- 45 points : 30 mois de congé
- 40 points : 24 mois de congé
- 35 points : 18 mois de congé
- 30 points : 12 mois de congé
- 25 points : 6 mois de congé

14  
JTB R3 9 PJP W



- **9.4 Principes de mise en œuvre du congé de fin de carrière**

Pour l'application de cet accord, chaque bénéficiaire devra, préalablement à toute mise en œuvre, justifier de la date à partir de laquelle il pourra prétendre à une retraite du Régime général de la Sécurité sociale à taux plein, le congé de fin de carrière étant accolé à la prise de retraite à taux plein.

En cas de départ à la retraite, à l'initiative exclusive du salarié, et avant toute mise en œuvre des mesures du présent accord ; le bénéficiaire matérialisera sa décision en temps utile sous la forme d'un engagement écrit, définitif, et irrévocable.

En aucun cas, la mise en œuvre du présent accord ne pourra avoir pour effet de différer la date de prise de la retraite du régime de base de la Sécurité sociale à taux plein au-delà de la date la plus proche à laquelle le salarié peut y prétendre.

Le congé de fin de carrière ne pourra débuter qu'après utilisation de l'ensemble des crédits temps épargnés ou acquis en vue d'un départ anticipé avant la retraite ( compte épargne temps, A+P pour sanofi chimie,...) et après la prise des congés payés, sauf dispositions contraires propres à la société.

Le salarié en congé de fin de carrière a le même statut social que le salarié en activité.

La rémunération nette du salarié en congé de fin de carrière est fixée à 70% de la rémunération nette de référence, dans les mêmes conditions que celles correspondant au travail effectif, à l'exception de toute somme ayant caractère de remboursement de frais, ou de gratification ou prime exceptionnelle.

La rémunération brute de référence qui sert au calcul de la rémunération nette de référence, par déduction des précomptes sociaux légaux et réglementaires (y compris CSG et CRDS), notamment destinés à assurer une protection sociale complémentaire (retraite et prévoyance) aux salariés, est constituée de la meilleure des rémunérations annuelles brutes du salarié déclarées à l'URSSAF des trois exercices sociaux complets précédant l'année d'entrée en congé de fin de carrière.

Les salariés en congé de fin de carrière dans le cadre du présent accord conserveront le bénéfice des gratifications d'ancienneté, calculées comme s'ils avaient travaillé à temps plein jusqu'au 31 décembre de l'année de leur départ.

#### **Article 10 – Passage à temps partiel et à temps partiel bonifié**

- **10.1 Passage à temps partiel**

Le passage à temps partiel est ouvert aux salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risque de pénibilité, dans les conditions prévues par les accords de temps partiel des différentes sociétés.

15  
jlt R3 CG P4P W

## • 10.2 Passage à temps partiel bonifié

Le passage à temps partiel bonifié a pour objet de permettre aux salariés seniors, âgés de 55 ans ou plus, qui ont été exposés au cours de leur vie professionnelle dans le Groupe à un ou plusieurs facteurs de pénibilité pour une durée minimale de 15 ans, de poursuivre leur activité tout en allégeant leur charge de travail.

L'exposition alléguée doit faire l'objet d'une reconstitution comme il est dit à l'article 8.

Pour toute demande de passage à temps partiel, une attention particulière sera apportée à la charge de travail du demandeur afin de maintenir la compatibilité entre celle-ci et l'organisation du travail.

La bonification du temps partiel prend la forme d'un prorata de rémunération supérieur au prorata du temps de travail, c'est-à-dire d'une majoration de salaire brut de 10% par rapport au temps partiel réellement pratiqué, sans que cette majoration ne puisse avoir pour effet de verser au salarié une rémunération mensuelle brute supérieure à celle qu'il aurait continué à percevoir s'il était resté à plein temps.

L'ancienneté des salariés à temps partiel s'acquiert dans les mêmes conditions que celle des salariés à plein temps. La prime d'ancienneté étant exprimée en pourcentage du salaire mensuel brut de base est proratisée comme la rémunération.

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par les accords Groupe, notamment celui relatif aux congés spéciaux, ainsi qu'en matière d'évolution de carrière et de formation.

Les congés payés, l'intéressement et la participation des salariés à temps partiel sont régis par les accords relatifs à ces différents sujets.

Le passage à temps partiel donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail, comprenant les mentions prescrites à l'article L.3123-14 du Code du Travail.

Les indemnités versées à l'occasion des départs des salariés sont calculées comme prévu par l'accord relatif aux indemnités de rupture dans le Groupe Sanofi en France du 8 février 2007. Toutefois les périodes de temps partiel bonifié sont reconstituées sur la base du travail à temps plein pour ce calcul.

JMB R3 16 P4P  
9 N



## Article 11 – Dispositions communes aux congés de fin de carrière et aux temps partiels bonifiés

### • 11.1 Maintien des droits à intéressement et participation

Les salariés en congés de fin de carrière et ceux ayant opté pour un temps partiel bonifié conservent leurs droits à la participation et à l'intéressement, conformément aux règles applicables à chacun de ces domaines. Cependant le congé de fin de carrière ne permet pas le versement des 60% du montant de l'intéressement et de la réserve spéciale de participation, qui sont répartis au prorata de la présence annuelle de chacun au cours de l'exercice.

### • 11.2 Maintien des droits aux régimes de retraite complémentaire obligatoire

Pour permettre l'acquisition des points de retraites complémentaires aux bénéficiaires du congé de fin de carrière ou du passage à temps partiel bonifié, les parties conviennent de formaliser leur volonté de bénéficier des dispositions réglementaires des régimes ARRCO (Délibération 22B) et AGIRC (Délibération D25).

Conformément à ces délibérations, les cotisations aux régimes de retraite complémentaire obligatoire sont calculées comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité à temps plein, dans des conditions normales.

L'assiette des cotisations à ces régimes sera donc constituée de la rémunération brute de référence servant de base au calcul à la rémunération du congé de fin de carrière.

Le régime applicable, les taux d'appel, taux contractuels, etc ... sont et seront ceux utilisés lors du versement effectif de chaque cotisation à l'égard des salariés en activité de même catégorie que celle à laquelle appartient l'intéressé. Il en sera de même des éléments techniques intervenant dans le calcul du rendement (valeur du point/ salaire de référence) et de la détermination du nombre de points de retraite complémentaire, et d'autre part de la réglementation des régimes ARRCO et AGIRC.

La répartition des cotisations entre l'entreprise et les bénéficiaires est celle applicable à l'entreprise d'origine à la date du versement effectif des cotisations. La part salariale de la cotisation est précomptée dans les conditions habituelles sur la rémunération brute du congé de fin de carrière, la part patronale sera supportée par l'entreprise.

### • 11.3 Maintien du régime frais de santé et prévoyance

Les bénéficiaires du dispositif de congé de fin de carrière restent adhérents du régime complémentaire à adhésion obligatoire des frais de santé et de la prévoyance comme tous les salariés actifs du Groupe SANOFI (annexe 5 de l'accord frais de santé et prévoyance du 9 mai 2007), jusqu'à la rupture définitive de leur contrat de travail, précédant leur passage en retraite à taux plein.

17 PGP  
R3 09 N

- **11.4 Les cotisations du régime à adhésion obligatoire**  
(annexe 7b de l'accord frais de santé et prévoyance du 9 mai 2007).

- **11.5 Régime frais de santé**

Le bénéficiaire cotise sur le montant de la rémunération brute perçue, selon les taux et les répartitions en vigueur pour les salariés actifs du Groupe.

- **11.6 Régime de prévoyance**

Le bénéficiaire cotise sur la base d'une rémunération reconstituée à 100%, selon les taux et les répartitions en vigueur pour les salariés actifs du Groupe.

- **11.7 Les prestations du régime à adhésion obligatoire**

- **11.7.1 Régime frais de santé**

Les prestations sont celles en vigueur pour les salariés actifs du Groupe (annexe 2 de l'accord frais de santé et prévoyance du 9 mai 2007).

- **11.7.2 Régime de prévoyance**

Les prestations des garanties décès, incapacité, invalidité, y compris pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, sont celles en vigueur pour les salariés actifs du Groupe (annexe 3 de l'accord frais de santé et prévoyance du 9 mai 2007).

- **11.7.3. Régime santé-retraite**

Les cotisations au régime santé retraite demeurent assises sur un plafond entier de la Sécurité sociale.

## **Article 12 : Remplacement**

Pour éviter tout report de leur charge de travail sur leurs collègues, ainsi qu'il est dit au préambule, le remplacement des salariés bénéficiant d'un congé de fin carrière est effectué au plus tard dans les 3 mois suivant leur départ.

## **Article 13 – Commission de suivi**

Une commission de suivi est constituée au niveau du Groupe pour suivre la mise en œuvre du présent accord.

Elle se réunit annuellement et est destinataire en temps utile des éléments de synthèse et des différents indicateurs.

18  
JLB B3 CG P4P W



Elle est composée de quatre représentants par Organisation Syndicale telle que définie en page 1 du présent accord.

Elle est précédée d'une réunion préparatoire à laquelle pourra assister un représentant par activité du Groupe et par organisation syndicale.

#### **Article 14 - Cumul avec d'autres dispositifs**

Les dispositions du présent accord sont à valoir sur les dispositions légales et réglementaires susceptibles d'intervenir et ayant le même objet.

Dans le cas où de telles circonstances surviendraient, les parties conviennent de se rencontrer pour adapter les termes du présent accord aux changements intervenus.

Le présent accord est sans effet sur les dispositions des accords d'établissement ou de sociétés ou les engagements unilatéraux d'établissement existant au jour de sa conclusion, et ayant le même objet, auxquels il ne se substitue que s'il est plus favorable.

#### **Article 15 – Durée, révision, dépôt de l'accord**

- **Article 15.1 Durée de l'accord**

Le présent accord prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et fera l'objet d'une information du Comité de Groupe, des Comités Centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise, ainsi que des CHSCT.

Il est conclu pour une durée déterminée de trois années pleines, s'appliquera donc aux exercices 2012, 2013, 2014, et cessera de produire tout effet au 31 décembre 2014, 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.

- **Article 15.2 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.

19  
JHB R3 C7 RP PV

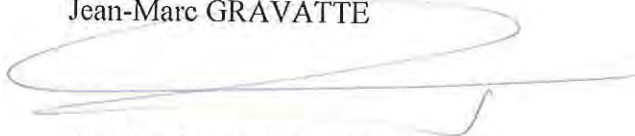
• **Article 15.3 Formalités de dépôt**

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 26 décembre 2011

Pour le Groupe SANOFI

Jean-Marc GRAVATTE

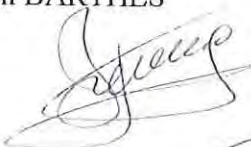


Pour les Organisations Syndicales :

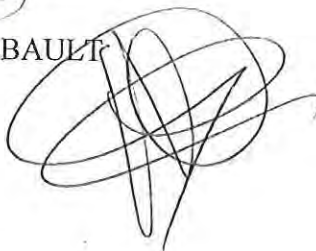
CFDT représentée par Pascal VIALLY



CFE CGC représentée par Rémi BARTHES



CFTC représentée par Christian BILLEBAULT



CGT représentée par Thierry BODIN

FO représentée par Philippe GUERIN-PETREMENT

