

**ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, LA
MOBILITE DOUCE**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société Novartis Pharma SAS dont le siège social est situé **8/10 rue Henri Sainte Claire Deville à
Rueil Malmaison (92500) au Capital de 43.380.000 euros**, enregistrée au RCS de **Nanterre** sous le
numéro **B 410 349 070**, représentée par **Guillaume VIAULES**, agissant en qualité de **Directeur des
Ressources Humaines**,

Ci-après dénommée la "**Société** "

D'UNE PART,

ET

Les représentants des organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 2122-1 du Code
du Travail ayant chacun la qualité de délégué(e) syndical(e)

- **C.F.D.T. représentée par Hélène LAPAUW, agissant en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale**
- **C.F.E./C.G.C. représentée par Vincent SIRI, agissant en sa qualité de Délégué Syndical Central**
- **C.F.T.C. représentée par Yves ASSORIN, agissant en sa qualité de Délégué Syndical Central**
- **F.O. représentée par Thomas VAIDIS, agissant en sa qualité de Délégué Syndical Central**

Ci-après dénommées les "**Organisations Syndicales**"

D'AUTRE PART,

Ci-après dénommées ensemble les "**parties** ",

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

DS
GV

DS
VT

DS
VS

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
1. ARTICLE 1 – EGALITE PROFESSIONNELLE : EFFECTIF ET RECRUTEMENT.....	3
1.1. LES EFFECTIFS DANS CERTAINS GROUPES DE CLASSIFICATION	3
1.2. OBJECTIF CHIFFRE	5
1.3. INDICATEUR DE SUIVI	5
2. ARTICLE 2 – EGALITE PROFESSIONNELLE : REDUCTION DES ECARTS DE REMUNERATION.....	5
2.1. LE POSITIONNEMENT SALARIAL ET L'ANCIENNETE DES SALARIES DES SITES DE RUEIL ET HUNINGUE.....	5
2.2. LE SALAIRE DE BASE DES FEMMES CADRES DE PLUS DE 40 ANS ET DES HOMMES DES CSP ET TECHNICIENS AGENT DE MAITRISE DE MOINS DE 49 ANS.....	6
2.3. LES OBJECTIFS	6
2.4. LES INDICATEURS DE SUIVI	7
3. ARTICLE 3 – ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVEE AVEC LA MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE DE PARENTALITE	7
A. LA MISE EN PLACE DU CONGE DE PARENTALITE	7
3.1. EXPOSE DU DISPOSITIF	7
3.2. OBJECTIF CHIFFRE.....	8
3.3. INDICATEUR DE SUIVI	8
B. LA PRE-RESERVATION DE BERCEAUX ET DES OFFRES ET SERVICES ELARGIS.....	8
3.4. EXPOSE DU DISPOSITIF	8
3.5. OBJECTIF CHIFFRE.....	10
3.6. INDICATEUR DE SUIVI	10
4. ARTICLE 4 – CONDITIONS DE TRAVAIL : LA CHARGE DE TRAVAIL.....	11
4.1. EXPOSE DU DISPOSITIF	11
4.2. OBJECTIF CHIFFRE ET CREATION D'UN TEMPS DEDIE ANNUELLEMENT DE REFLEXION SUR L'EQUILIBRE ENTRE LES MISSIONS ET LES MOYENS AU SEIN DE L'EQUIPE.....	12
4.3. INDICATEUR DE SUIVI.....	12
5. ARTICLE 5 – SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL.....	13
5.1. EXPOSE DU DISPOSITIF	13
5.2. OBJECTIF CHIFFRE	13
5.3. INDICATEURS DE SUIVI	13
6. ARTICLE – AUTRES THEMATIQUES.....	14
6.1. CHANGER LE REGARD SUR LE HANDICAP.....	14
6.2. LA MOBILITE VERTE	15
6.3. LE DROIT D'EXPRESSION	17
7. ARTICLE – SUIVI.....	18
8. ARTICLE - DISPOSITIONS FINALES	18
8.1. INFORMATIONS DES SALARIES SUR LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD.....	18
8.2. COMMISSION DE SUIVI.....	18
8.3. ENTREE EN VIGUEUR.....	19
8.4. DUREE, ET DENONCIATION.....	19
8.5. DEPOT LEGAL ET PUBLICITE	19

PREAMBULE

Le 17 juillet 2013, Novartis Pharma SAS et 5 organisations syndicales ont signé un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet accord reposait sur la volonté affirmée des parties de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération.

Dès 2009, l'entreprise s'était dotée d'un outil de mesures de rattrapage des salaires pour les situations dans lesquelles il était possible d'identifier un écart de salaire par rapport à la moyenne identifiée.

Tous les ans, le rapport d'égalité professionnelle qui permettait d'identifier et de corriger les écarts éventuels de rémunération ou de traitement était partagé avec les partenaires sociaux.

Depuis l'année 2019, la loi 2018-771 du 5 mars 2018 a mis en place l'obligation pour les entreprises de plus de 1000 salariés d'établir et de publier un index d'égalité professionnel.

Cet index a été publié trois fois déjà et démontre que les résultats de Novartis sont satisfaisants.

L'index pour l'année 2018 affichait un résultat de 94/100

L'index pour l'année 2019 affichait un résultat de 99/100

L'index pour l'année 2020 affichait un résultat de 94/100

L'index pour l'année 2021 affichait un résultat de 91/100.

Toutefois, si les partenaires sociaux ont mesuré les efforts de l'entreprise, ils ont constaté des axes de progression pour les quatre années à venir.

La direction de Novartis et les organisations syndicales se sont donc réunies les 10 février, 14 avril, 11 mai, 18 octobre 2022 et 05 janvier 2023.

Au cours de la première réunion du 10 février 2022, le bilan du plan d'action unilatéral 2021 était présenté aux délégations syndicales.

Il a donc été convenu ce qui suit :

1. ARTICLE 1 – EGALITE PROFESSIONNELLE : EFFECTIF ET RECRUTEMENT

1.1. Les effectifs dans certains groupes de classification

Au 1^{er} trimestre 2021, après avoir présenté aux délégations syndicales le constat selon lequel, au sein des groupes conventionnels 9 & 10 ou des bandes GJFA 1 et 2, c'est à dire les niveaux les plus élevés dans la hiérarchie, le nombre de femmes était inférieur au nombre d'hommes (même dans les familles de métiers dans lesquelles les femmes sont largement représentées), la Direction s'était unilatéralement fixée pour objectif d'atteindre 50% de femmes et 50% d'hommes dans les groupes conventionnels 9 et 10 (GJFA 1,2, 3).

Lors du bilan pour 2021, il était fait le constat que sur l'année 2021, pour les GJFA 1,2,3 et 4, les femmes représentaient désormais 59% des recrutements et les hommes 41% des recrutements totaux.

Embauches 2021

GJFA	Site	Femmes	Hommes	Total
2	Siège	1	1	2
3	Siège	3	1	4
4	Siège	4	5	9
4	Huningue	2	0	2
Total		10	7	17
%		59%	41%	100%

1.2. Objectif chiffré

L'objectif de l'entreprise est de s'assurer d'une égalité de chance dans tous les métiers et en particulier sur les groupes 9 & 10 ou dans les Band 2 & 1 en prêtant une attention particulière sur le recrutement interne et externe plus précisément dans les familles de métier identifiées comme étant plus particulièrement concernées par ce déséquilibre.

Ainsi, l'objectif du Groupe est de parvenir à un taux de 50% de femmes et 50% d'hommes sur les groupes et les métiers identifiés ci-dessus à l'horizon 2023, comme s'y est engagée Novartis en adhérant à EPIC (Coalition Internationale pour l'Equité Salariale) en 2018.

1.3. Indicateur de suivi

Tous les ans, un état sera présenté dans le rapport de situation comparée présenté aux organisations syndicales avant l'ouverture des négociations annuelles obligatoires.

2. ARTICLE 2 – EGALITE PROFESSIONNELLE : REDUCTION DES ECARTS DE REMUNERATION

2.1. Le positionnement salarial et l'ancienneté des salariés des sites de Rueil et Huningue

Il est constaté que les tensions existant sur le marché de l'emploi et plus particulièrement dans certaines familles de métier conduisent Novartis à proposer des salaires attractifs aux nouveaux embauchés. Il peut en résulter que des salariés embauchés plus récemment aient un positionnement salarial équivalent ou supérieur à des salariés ayant plus d'ancienneté.

L'analyse réalisée par Novartis sur les données au 31 décembre 2021 fait apparaître qu'en moyenne le positionnement salarial des collaborateurs Novartis évolue avec l'ancienneté dans le poste.

Cependant il peut arriver que certains nouveaux embauchés aient un positionnement salarial plus élevé à leur arrivée du fait de leur expérience externe, de la perte de certains avantages acquis dans l'entreprise précédente (ex : perte de la prime d'ancienneté en rejoignant Novartis notamment pour les DH, VM).

Positionnements par rapport au benchmark (CompaRatio) et ancienneté : Rueil et Huningue

Deux sessions d'information relatives au Benchmark ont été organisées les 25 janvier et 1^{er} février 2022. Les parties s'engagent à procéder à de nouvelles communications sur ce sujet en 2023.

Famille Métiers	Inf. ou égal à 1 an	Entre 1 et 5 ans	Entre 5 et 10 ans	Plus de 10 ans
Commercial & General		1,03	0,93	1,07
Facilities and Admin		1,13	1,14	1,18
Human Resources		1,10	1,18	1,13
Information Technolo		0,90	1,01	1,07
Marketing	0,99	0,95	1,04	1,08
Quality	0,86	0,89	0,95	1,04
Research & Developme	0,93	0,96	1,00	1,08
Sales		1,08	1,04	1,05
Technical Operations	0,96	0,98	0,98	1,04
Grand Total	0,95	0,97	1,02	1,06

Positionnements par rapport au benchmark (CompaRatio) et ancienneté : Huningue

Famille Métier	Inf. ou égal à 1 an	Entre 1 et 5 ans	Entre 5 et 10 ans	Plus de 10 ans
Facilities and Admin		0,85	1,03	1,09
Quality	0,86	0,89	0,92	1,02
Technical Operations	0,96	0,98	0,98	1,04
Grand Total	0,93	0,96	0,96	1,03

Les parties se fixent pour objectif de maintenir une tendance d'évolution équivalente, c'est-à-dire qu'en règle générale les positionnements augmentent avec l'ancienneté. Des exceptions peuvent exister pour certains métiers.

2.2. Le salaire de base des femmes cadres de plus de 40 ans et des hommes des CSP et Techniciens Agent de Maîtrise de moins de 49 ans

Novartis répond chaque année à l'obligation légale du ministère du travail de calcul et publication de son index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (note globale sur 100).

Cet index permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir lorsqu'il existe des disparités entre les hommes et les femmes.

Lors de la réalisation de cet exercice au titre de l'année 2021, il en est ressorti deux zones avec des écarts de salaire à analyser :

- les femmes cadres de plus de 40 ans avaient en moyenne une rémunération annuelle brute inférieure à celle des hommes de la même catégorie socio-professionnelle et tranche d'âge.
- les hommes employés et agent de maîtrise et techniciens entre 30 et 49 ans avaient en moyenne une rémunération annuelle brute inférieure à celle des femmes de la même catégorie socio-professionnelle et tranche d'âge.

Bien que la note obtenue par novartis soit supérieure aux 75 points nécessitant la mise en place de mesures correctives, les parties ont souhaité adresser cet aspect dans le cadre de la négociation actuelle.

2.3. Les objectifs

Il convient tout d'abord de rappeler que lors de la négociation annuelle obligatoire, qui fin 2021 n'a pas abouti à un accord entre les organisations syndicales et Novartis, un budget spécifique a été décidé et alloué pour conduire à un rattrapage de salaire pour les salariés dont le positionnement salarial est

à moins de 80% de la médiane marché. Ce rattrapage a eu lieu au mois de mars 2022.

Des mesures additionnelles ont également été mises en place pour les salariés dont le salaire de base annuel est inférieur à 40 000 euros brut, en effet une augmentation de 3,2% leur a été appliquée en mars 2022.

Pour réduire progressivement les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes les parties proposent d'accorder un budget spécifique pour améliorer le positionnement salarial des salariés ayant une ancienneté importante. Les parties décident de négocier la reconduction de ce budget lors de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Les parties conviennent d'allouer un budget pour réduire les écarts de positionnements salariaux aux catégories prioritaires.

A date, ont été identifiées :

- **Femmes cadres de plus de 40 ans**
- **Positionnement salarial entre 80 et 90% et ancienneté supérieure à 10 ans**
- **Positionnement salarial entre 90 et 100% et ancienneté supérieure à 15 ans**

Il n'existe pas d'ordre de priorité dans ces catégories, elles seront discutées avec les P&O et managers.

Les parties conviennent que les catégories prioritaires retenues ci-dessus pourront être ajustées/modifiées si les écarts de rémunération venaient à évoluer et impacter d'autres catégories.

Pour l'année 2023, les parties conviennent d'ores et déjà d'un budget spécifique de 50 000 euros pour adresser ces priorités.

2.4. Les indicateurs de suivi

Pendant la durée de l'accord, les parties s'engagent à suivre régulièrement les niveaux de positionnements salariaux des salariés de l'entreprise, ainsi que ceux des femmes cadres de plus de 40 ans afin de mesurer effectivement la réduction de ces écarts.

Cet indicateur pourra être prévu dans le rapport de situation comparée de l'entreprise.

3. ARTICLE 3 – ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVEE AVEC LA MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE DE PARENTALITE

A. La mise en place du congé de parentalité

3.1. Exposé du dispositif

Le groupe Novartis a mis en place en 2019 un dispositif très innovant et très ambitieux : le congé de parentalité.

Ce dispositif permet à tous les parents, sans condition d'ancienneté, de bénéficier d'un congé de 16 semaines à l'occasion de l'arrivée au foyer d'un enfant, par une naissance ou une adoption.

Ainsi, le parent qui n'est pas éligible au congé de maternité ou au congé d'adoption peut bénéficier du congé de parentalité de 16 semaines au maximum.

Le parent en congé de parentalité est rémunéré à 100% de son salaire pendant toute la durée du congé.

Le collaborateur choisit la durée de son congé qui doit être pris en une seule fois.

Ce dispositif qui permet à chaque parent de jouer un rôle actif dans les premières semaines de l'arrivée de l'enfant est également un marqueur très fort pour aller dans le sens d'une plus grande égalité entre les hommes et les femmes.

Ce congé assure un équilibre des chances en matière d'évolution professionnelle de carrière et de promotion.

Bien que la prise du congé de parentalité ne revête pas un caractère obligatoire, les parties au présent accord ont pour objectif que ce congé soit pris en totalité par le parent qui y est éligible.

3.2. Objectif Chiffré

L'objectif est d'atteindre 100% de prise du congé de parentalité de 16 semaines pour tous les nouveaux parents éligibles. Pour parvenir à cet objectif, les parties conviennent qu'un entretien avec le manager et le cas échéant le P&O BP sera organisé avant le départ en congés et au retour du congé. Ainsi le collaborateur éligible pourra envisager la durée du congé qu'il souhaite utiliser et les conditions de son absence et de son retour dans l'entreprise.

3.3. Indicateur de suivi

Chaque année, le nombre de naissances ou d'adoption chez les salariés de Novartis seront décomptées et tous les parents non éligibles au congé de maternité ou d'adoption seront invités à bénéficier du congé de parentalité.

Tous les ans, un bilan sera établi pour mettre en perspective le nombre d'arrivée au foyer d'un enfant, le nombre et la durée des congés de parentalité.

Ce bilan sera présenté au cours du CSE relatif à la politique sociale.

B. La Pré-réservation de berceaux et des offres et services élargis

3.4. Exposé du dispositif

1. Les « berceaux » pré réservés par Novartis

Conscient de la difficulté que peuvent rencontrer les salariés de Novartis pour trouver un mode de garde de leur jeune enfant le groupe Novartis a mis en place en 2019, au profit des salariés de l'établissement de Rueil (siège et terrain) et pour une durée de 3 ans, un dispositif de pré réservation de berceaux au sein d'un groupe privé de creches/micro-creches.

Jusqu'au mois d'avril 2022, ce dispositif permettait à 18 salariés de Novartis de bénéficier d'un berceau pour l'un de leur enfant. Chaque mois, le salarié paie (comme n'importe quel autre parent de la crèche/micro-creche, sans avantage tarifaire), le prix de la place en crèche.

Il a été décidé de poursuivre ce dispositif à compter de la rentrée de septembre 2022 et de proposer un nombre de berceaux plus important auprès d'un prestataire disposant de plus de 2000 crèches/micro creches dans son réseau dont plus de 600 « *en propre* » et 115 structures bilingues.

Ainsi, pour les rentrées scolaires 2023 et 2024, le nombre de berceaux pré-réservés au profit des collaborateurs de Novartis sera *a minima*, porté à 28.

Parmi les berceaux précités, 4 berceaux seront réservés aux salariés de l'établissement de Huningue à partir de la rentrée scolaire 2023. Ce chiffre pourra être revu à la hausse par la Direction pour la rentrée scolaire 2024.

En tout état de cause, au 30 juin de chaque année d'existence du dispositif, si des places réservées aux salariés d'Huningue ne sont pas pourvus, elles pourront être reproposées aux salariés pré inscrits et sur liste d'attente au titre de l'établissement de Rueil Malmaison (population siège et terrain).

L'attribution des places se fait par le partenaire, après préinscription sur sa plateforme en ligne, en fonction du score obtenu au regard de la situation de famille du collaborateur.

Le partenaire attribue naturellement un score plus important dans les situations suivantes : enfant /parent porteur de handicap ou enfant dans la fratrie porteur de handicap ; grossesse multiple ; décès d'un parent ; autre enfant de la fratrie déjà dans la crèche/micro crèche, famille monoparentale.

Ces évènements personnels seront à déclarer, si le collaborateur le souhaite, directement auprès du Groupe partenaire.

En cas de départ du collaborateur de l'entreprise, ce dernier dispose d'un délai de trois mois, à compter de son dernier jour de travail effectif, pour libérer le berceau.

2. Des offres et services élargis

Les parties souhaitent que soit développée, aux côtés du dispositif de pré réservation de berceaux, une offre de services susceptibles de profiter à tous les salariés qui le souhaiteraient, via une plateforme unique, peu important que leurs enfants aient quitté l'âge de la petite enfance ou non.

Le prestataire retenu devra ainsi pouvoir proposer des services en lien avec la parentalité mais aussi à destination d'aidants.

A compter du mois de février 2023 et jusqu'en septembre 2025, seront ainsi proposés à tous les salariés de Novartis des services tels que :

- ***L'accueil ponctuel de leur enfant (dans une creche/micro creche en propre du prestataire)***
- ***L'accueil occasionnel d'urgence (dans une creche/micro creche en propre du prestataire)***
- ***L'accueil périscolaire d'enfant pendant les vacances d'été jusqu'à leurs 6 ans (dans une creche/micro creche en propre du prestataire)***
- ***Des ateliers pratiques parents/enfants***
- ***Des cours de Yoga pour les futures et jeunes mamans***

Tous ces dispositifs seront à la charge du salarié.

De plus, le partenaire devra proposer :

- ***Un site de mise en relation de garde d'enfant (avec des tarifs préférentiels pour les salariés de Novartis)***
- ***Des dispositifs de soutien scolaire et d'aides pour les aidants (avec des tarifs préférentiels pour les salariés de Novartis)***
- ***Un accès à une plateforme d'achats de produits pour bébés, enfants, personnes âgées (avec des tarifs préférentiels pour les salariés de Novartis)***
- ***Des services de ménages et conciergerie chez un acteur du marché ((avec des tarifs préférentiels pour les salariés de Novartis)***

Enfin des conférences autour de la parentalité et des aidants seront proposées gratuitement aux salariés de l'entreprise.

Tous ces dispositifs seront à disposition des collaborateurs. Il leur appartiendra de se les approprier, de les utiliser s'ils le souhaitent.

L'un des objectifs est d'alléger la charge mentale des parents salariés de Novartis en leur proposant un ensemble de service, regroupés en un lieu/ « *plateforme* » unique.

Les parties sont en tout état de cause convaincues que le fait de savoir que, si besoin, un mode de garde d'urgence/occasionnel lui est rendu possible via son entreprise, devrait améliorer l'équilibre vie professionnelle/vie privée du salarié.

3.5. Objectif Chiffré

Pour les berceaux :

L'objectif est d'atteindre 100% d'attribution des places en crèche/micro crèche pré réservées par Novartis.

Un questionnaire de satisfaction et d'évaluation de leur équilibre vie professionnelle/vie privée sera adressé chaque année aux familles ayant bénéficié du dispositif.

Pour les services proposés à tous les salariés de l'entreprise Novartis Pharma SAS :

Toujours dans le but d'améliorer l'équilibre vie professionnelle/vie privée, Novartis Pharma SAS se fixe pour objectif de proposer à 100% de ses collaborateurs en France pour la durée de l'accord, au moins 2 conférences gratuites sur la parentalité et au moins une conférence gratuite sur les aidants.

La Direction communiquera le cas échéant via son prestataire, une fois par an sur ces dispositifs et processus d'accès ainsi qu'à l'embauche des salariés.

3.6. Indicateur de suivi

Pour les berceaux :

Chaque année, le prestataire communiquera à Novartis le nombre de pré inscriptions enregistrées sur sa plateforme et le nombre de collaborateurs bénéficiant du dispositif.

Pour les services proposées à tous les salariés de l'entreprise Novartis Pharma SAS :

Un bilan annuel (anonymisé) des services utilisés par les salariés (en les quantifiant) sera demandé au prestataire et sera partagé en commission de suivi de l'accord.

4. ARTICLE 4 – CONDITIONS DE TRAVAIL : LA CHARGE DE TRAVAIL

4.1. Exposé du dispositif

Le 28 mars 2019, Novartis et 4 organisations syndicales signaient un accord sur la qualité de vie au travail, avec un chapitre consacré à la charge de travail.

Il était rappelé qu'une charge de travail adaptée résulte d'un équilibre entre les ressources dont dispose le salarié et les contraintes qu'il rencontre pour parvenir à réaliser le travail qui lui est demandé.

L'accord du 26 juin 2018 sur le forfait jour rappelle dans son article 10 qu'il existe au moins 4 dimensions distinctes de la charge de travail pouvant être identifiées :

- « La charge de travail prescrite, qui se matérialise par les tâches, objectifs et attentes.
- La charge de travail réelle, qui représente le temps consacré par le salarié à l'exécution de ses missions.
- La charge de travail subjective, qui est le ressenti individuel.
- Le travail réalisé, qui est le résultat de l'activité réelle obtenue de la charge prescrite.

Afin d'évaluer l'adéquation de la charge de travail avec les moyens dont dispose le salarié, l'accord avait mis en place deux processus d'évaluation distincts :

- Un processus d'évaluation de la charge de travail individuelle

Afin d'assurer l'adéquation effective entre la charge de travail des salariés et une durée raisonnable de travail, un entretien spécifique, distinct des entretiens d'évaluation de la performance (EVOLVE) et professionnel, sera organisé.

- Un processus d'évaluation de la charge de travail en situation collective

Dans l'hypothèse où, il serait identifié au sein d'une équipe une surcharge de travail, il sera procédé à un diagnostic au sein de l'équipe pouvant amener à l'évaluation de la charge collective de l'équipe à travers le « journal des tâches ». Il s'agit d'un outil d'analyse permettant de comprendre les racines de la charge de travail afin d'identifier les tâches à conserver, à optimiser et / ou à supprimer pour objectiver le travail réel.

En effet, entre les objectifs assignés par le management et les moyens mis à disposition pour les atteindre, il y a un espace de dialogue pour identifier, évaluer, réguler et mettre en place les meilleurs ajustements possibles. Cela suppose l'existence d'un climat de confiance, d'écoute et de disponibilité.

4.2. Objectif Chiffré et création d'un temps dédié annuellement de réflexion sur l'équilibre entre les missions et les moyens au sein de l'équipe.

Il est constaté aujourd'hui que les objectifs de réalisation de 100% des entretiens sur la charge de travail ne sont pas atteints.

Par ailleurs, aucun indicateur ne permet de suivre la réalisation d'évaluation collective au sein des équipes de la charge de travail.

Il est donc décidé d'instaurer un pilote, au cours de l'année 2023 pour 3 fonctions (comme par exemple QA et QC à Huningue et FRA, P&O, ou IT à Rueil) de Novartis Pharma SAS un temps dédié de réflexion destinée à identifier les missions de l'équipe ou du département et ses projets, et à mettre en regard les moyens nécessaires pour mener à bien ces missions et à la répartition au sein de l'équipe ou du département de la charge de travail.

Ce temps dédié sera par principe d'une journée entière consacrée spécifiquement à ce sujet. Si les managers souhaitent mettre à profit des réunions existantes (par exemple des réunions Evolve), alors ces réunions devront être intégralement consacrées à cette réflexion idéalement sur une journée entière ou deux demi-journées par an.

Le niveau auquel sera conduite cette réflexion est laissé à l'appréciation des équipes (un service, un département ou une direction).

A l'occasion de ce temps dédié, il conviendra de réfléchir à tous les dispositifs de simplification qui permettront de parvenir à un équilibre entre missions et moyens.

Un document d'aide à la réflexion sera mis en place pour guider les cours de ce temps dédié, et chaque équipe réalisera un bilan écrit de cette journée.

Les résultats de cette journée seront ensuite analysés afin de déterminer si elle doit être généralisée à toutes les fonctions de l'entreprise.

4.3. Indicateur de suivi

- Nombre d'entretiens individuels de charge de travail et suivi des alertes déposées par les salariés qui jugent qu'une aide leur serait utile.
- Formalisation d'un document d'aide à la réflexion pour guider la réunion sur l'équilibre entre les missions et les moyens

Un bilan des entretiens individuels sera présenté chaque année à l'occasion du CSE sur la politique sociale de l'entreprise.

- Les conclusions du pilote seront présentées à la commission de suivi de l'accord
- Le document d'aide à la réflexion sera présenté à la commission de suivi de l'accord.

5. ARTICLE 5 – SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

5.1. Exposé du dispositif

Les parties rappellent l'importance d'assurer la santé et la sécurité des salariés sur leur lieu de travail.

Elles conviennent dans ce cadre de réaménager sur chacun des deux sites, une salle « *cocoon* » afin de permettre aux collaboratrices et collaborateurs ayant besoin de repos compte tenu de la réactivation d'une pathologie (type migraine, endométriose etc) de bénéficier d'un temps calme, à proximité du service de santé au travail.

Cette salle sera également disponible aux femmes qui allaitent ; un frigo en libre accès se trouvant à proximité.

Cette salle sera aménagée ou réaménagée sur chacun des sites (Huningue et Rueil Malmaison) en 2023 par la Direction HSE de l'entreprise.

Sa localisation sera communiquée aux salariés.

5.2. Objectif chiffré

Les parties conviennent de communiquer au moins une fois par an aux collaborateurs de l'entreprise afin de les informer et réinformer de l'existence et de la localisation, sur chaque site, de ces salles « *cocoon* ».

5.3. Indicateurs de suivi

Chaque année, le nombre de communications sur ce sujet, adressées par la Direction HSE sera comptabilisé.

Il sera partagé en commission de suivi.

6. ARTICLE – AUTRES THEMATIQUES

Les parties au présent accord ont opté pour les 5 objectifs développés ci-dessus pour répondre à leurs objectifs d'égalité professionnelle et qualité de vie au travail.

Pour autant, elles conviennent que d'autres thèmes méritent que l'on y prête attention.

6.1. Changer le regard sur le handicap

Novartis en tant qu'acteur de santé est très engagé en faveur des patients et des aidants. Dans ce sens, Novartis souhaite prendre soin de la santé de ses collaborateurs dans le cadre de leur travail. Le programme Energize for Life regroupe l'ensemble des actions de Novartis en faveur de ses collaborateurs, en tant que patients, ou en tant qu'aidant.

De même, Novartis s'engage en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi de salariés porteur handicap. Novartis est membre de HandiEM, association qui accompagne les entreprises du médicament dans la mise en œuvre de l'accord de branche. Dans ce sens, Novartis participe au maintien dans l'emploi de salariés porteurs de handicap en aménageant les postes de travail, les horaires de travail.

Cependant les parties ont partagé leur souhait de s'investir et d'aller plus avant dans l'aide aux salariés en situation de handicap quelle qu'en soit la forme.

C'est dans cette optique qu'il est créé un **comité de pilotage handicap** au sein de Novartis afin de diffuser et d'animer la dynamique d'inclusion du handicap dans l'entreprise. Le correspondant handicap de Novartis en fait partie ainsi qu'un représentant du CSSCT.

Les premiers objectifs de ce comité seront :

- Mettre en lumière l'existant et le renforcer
- Identifier les manques et les développer
- Structurer et animer en interne les sujets autour du handicap
- Dynamiser le comité, pérenniser la démarche, lever les tabous, changer de culture :
 - Lutter contre les idées reçues
 - Aider à ne plus avoir peur du regard des autres et du jugement
 - Se poser la question de se déclarer
 - Le handicap au quotidien notamment dans la vie privée
- Avoir une communication cohérente

Un des objectifs à terme est de définir un plan d'action qui sera partagé avec les élus en vue dans un second temps de négocier un accord d'inclusion en faveur des travailleurs handicapés.

6.2. La mobilité verte

L'objectif est d'inciter les salariés à adopter un mode de transport plus respectueux de l'environnement. Au-delà du transport collectif qui reste un moyen à privilégier lorsque les modes de transport en commun sont adaptés aux trajets des salariés, l'entreprise souhaite que les salariés qui font le choix du transport individuel parviennent dans la mesure du possible à éviter le recours à la voiture.

Il a été constaté par exemple que près de 200 salariés du siège social, soit 25% de l'effectif du siège, réside à moins de 20 minutes du campus au moyen d'un vélo à assistance électrique.

Le choix du moyen de transport reste éminemment personnel, car il dépend de la facilité ou non d'un mode de transport en commun, de contraintes personnelles comme la nécessité ou pas de déposer les enfants sur le chemin du travail etc...

L'objectif de l'entreprise est de permettre aux salariés qui pourraient être tentés de laisser la voiture au garage d'expérimenter un mode de transport plus vertueux.

Ainsi, il est envisagé les moyens suivants pour l'établissement de Rueil Malmaison :

a. Prise en charge par l'employeur de 60% du coût de l'abonnement aux transports en commun en Ile de France.

Les parties conviennent de modifier la répartition de la prise en charge du coût de l'abonnement à un transport public de voyageurs en Ile de France.

Jusqu'à présent, Novartis prenait en charge 50% du coût d'un tel abonnement au sein de la région Ile de France (ex : pass navigo), via un remboursement mensuel effectué à échéance de la paie des salariés.

Par le présent accord, les parties conviennent d'augmenter à 60% la part prise en charge par la Société.

Ainsi, chaque mois, le salarié justifiant d'un tel abonnement, recevra avec sa paie, un remboursement du coût mensuel de son abonnement, à hauteur de 60% dudit coût.

Cette mesure sera effective au 1^{er} mars 2023 au 31 décembre 2023.

Cette mesure sera reconduite pour toute la durée de l'accord dans l'hypothèse où une telle prise en charge à 60% par l'employeur resterait exonérée de cotisations et contributions sociales.

Il est rappelé que pour tous les autres types d'abonnements nationaux, ou régionaux (hors Ile de France), la prise en charge par Novartis reste fixée à 50% du coût de l'abonnement à une société de transport en commun public.

La prise en charge obligatoire des frais de transports en commun est cumulable avec le forfait mobilité durable, dans la limite globale de 600 euros par année civile, au sein de Novartis.

b. Le forfait mobilité

Depuis 2017, les collaborateurs de Novartis avaient la possibilité de bénéficier d'une « prime vélo ». Par cet accord, les parties entendent pérenniser le forfait mobilité, qui, depuis 2021, remplace la prime vélo.

Le forfait mobilité permet à l'employeur de prendre en charge tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail :

- soit avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel (vélo et vélo électrique personnels) ;
- soit avec leur trottinette, électrique ou non.

Les parties entendent garantir l'accès de ce forfait à l'ensemble des salariés remplissant les conditions y ouvrant droit.

Le montant de ce forfait mobilité s'élève à un maximum de 600€ brut par année civile.

Conformément aux règles Urssaf, ce montant est cumulable avec la prise en charge obligatoire des frais de transports en commun, dans la limite globale fixée par l'entreprise à 600 euros.

Conditions pour en bénéficier et justificatif :

Pour bénéficier de ce forfait, ces moyens de transport doivent être utilisés par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

En revanche, aucune condition de fréquence d'utilisation de ces moyens de mobilité n'est exigée pour bénéficier du forfait mobilité.

La vérification de cette condition se fera au moyen d'une attestation sur l'honneur, relative à l'utilisation effective d'un vélo ou d'une trottinette pour les trajets domicile-travail.

L'attestation sur l'honneur sera à remplir pour chaque année civile.

A défaut, le bénéfice du forfait mobilité sera suspendu pour le salarié n'ayant pas fourni son attestation sur l'honneur.

c. L'aide à l'acquisition d'un matériel participant à la mobilité douce

Toujours dans un objectif de mobilités vertueuses à l'égard de l'environnement, les parties entendent pérenniser et étendre l'aide mise à disposition des collaborateurs de Novartis pour l'acquisition :

- ***d'un vélo neuf ou d'occasion, manuel ou électrique***
- ***d'une trottinette neuve ou d'occasion, électrique***

Elle n'est ouverte qu'aux salariés en CDI de l'établissement de Huningue et de celui de Rueil, n'étant plus en période d'essai ni en préavis de départ, et ne bénéficiant ni d'un véhicule de fonction, ni d'un véhicule statutaire.

Cette aide sera attribuée à hauteur d'un montant de 50% du prix d'acquisition du matériel, dans la limite de 500€ bruts.

Cette aide est soumise à charges sociales et à impôt sur le revenu.

Conditions :

Pour bénéficier de ce dispositif, le matériel concerné doit être utilisé par le salarié pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.

En revanche, aucune condition de fréquence d'utilisation de ces moyens de mobilité n'est exigée pour bénéficier de l'aide à l'acquisition.

Il devra, en outre, au moment de sa demande, transmettre un justificatif d'achat valable et attester sur l'honneur de l'utilisation du matériel pour ses trajets domicile – travail.

Justificatif :

Cette aide sera versée après présentation d'un justificatif d'achat.

Concernant le matériel d'occasion, il ne pourra permettre de bénéficier de l'aide qu'à condition d'être

acheté auprès d'un professionnel, émettant une facture, servant alors de justificatif valable.

Par conséquent, aucun achat auprès d'un particulier n'étant pas en mesure d'émettre une facture comportant un numéro de SIRET ne pourra permettre de bénéficier de l'aide à l'acquisition d'un vélo ou d'une trottinette.

Périodicité du bénéfice de l'aide :

Cette aide ne peut être perçue qu'une seule fois tous les 3 ans.

d. Bornes électriques.

Au regard des enjeux environnementaux du parc de véhicules de l'entreprise, les parties rappellent qu'est en vigueur une politique « GreenFleet » depuis le 1^{er} janvier 2022.

Celle-ci intègre des véhicules électriques, pour les collaborateurs dont ce type de véhicules correspondrait à leurs besoins et à leurs utilisations.

Par cet accord, les parties souhaitent rappeler que le site de Rueil-Malmaison (PARIS Campus) dispose actuellement de 15 bornes de recharges accessibles gratuitement aux collaborateurs depuis le parking.

Sur le site d'Huningue, 5 doubles bornes seront installées d'ici mi 2023.

En cohérence avec les règles URSSAF, les parties entendent rappeler que toute recharge électrique d'un véhicule via ces bornes est gratuite pour les collaborateurs pour l'année 2022.

Aucun engagement ne peut être pris pour les années suivantes.

Quelle que soit l'évolution éventuelle de la réglementation de l'urssaf en la matière ou des décisions entreprises, les parties s'engagent à aligner le dispositif entre Huningue et Rueil.

d. Communication sur les dispositifs de mobilité verte.

Conscientes des enjeux entourant les questions de mobilité verte, les parties conviennent de l'importance de la communication entourant ce sujet. La direction portera à la connaissance des collaborateurs les dispositifs faisant l'objet de la partie 7.2.

6.3. Le droit d'expression

Après discussions, les parties au présent accord ont convenu que le droit d'expression dans l'entreprise est également un sujet de préoccupation. La direction de Novartis rappelle que des enquêtes internes de recueil de la parole ont été multipliées au cours des dernières années (Glint, New Leader Assimilation, LCT, module de coaching des managers, team perspective ...).

De plus, il existe de nombreuses occasions au cours desquelles les collaborateurs peuvent prendre la parole, y compris de façon anonyme.

Les townhall réunissant la Direction Générale, les membres du Comité de Direction et tous les salariés de l'entreprise se sont multipliés, le dispositif du « *speak up* » est régulièrement rappelé aux salariés (pour plus d'information, -> GO/ERC).

La plupart de ces Town Hall comportent une partie de Questions / Réponses animée via la plateforme Speak Your Mind pour favoriser le *speak up* via l'anonymat. A cela s'ajoutent des « *meet up* » « *customers days* » (journées terrain), « *cafés terrain* », « *cafés PACA* » qui seront mis en place à partir

de la rentrée afin de permettre au Directeur Général d'échanger sans thème préétabli, avec un petit groupe de salariés volontaires.

Il a alors été décidé de re sensibiliser régulièrement (via la newsletter des managers ; les réunions managers, les townhall prévus pour les managers etc) les managers à l'importance de ces enquêtes internes (Our Voice etc) et de leur exploitation en vue de la mise en œuvre d'actions concrètes.

Outre le travail effectué sur le Glint, il sera également proposé aux managers de les sensibiliser chaque année aux ateliers d'expression dans lequel interviennent les Am.QVT (prévu par l'accord relatif à la Qualité de vie au Travail signé en 2019) qu'ils devront organiser avec leur équipe.

7. ARTICLE – SUIVI

Chaque année, un bilan des données relatives aux effectifs (article 1) ainsi qu'aux écarts de rémunération (article 2) seront présentés à l'occasion du rapport de situation comparée lors de l'ouverture des NAO.

Les données relatives au suivi du congé de parentalité (article 3) et de la charge de travail (article 4) seront évaluées à l'occasion du CSE sur la politique sociale de l'entreprise.

8. ARTICLE - DISPOSITIONS FINALES

8.1. Informations des salariés sur les dispositions de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une large diffusion au sein de Novartis Pharma. Il sera tenu à la disposition de l'ensemble des salariés, qui pourront en prendre connaissance au service de la Direction des Ressources Humaines, et mis en ligne sur l'intranet de Novartis Pharma.

8.2. Commission de suivi

Pour assurer l'efficacité de l'objet du présent accord, un suivi régulier de sa mise en œuvre et de sa concordance avec les attentes des partenaires sociaux sera assuré par une commission de suivi, mise en place et composée comme suit :

- Deux représentants par organisation syndicale représentative dans l'entreprise signataire du présent accord,
- Un nombre de représentants de la Direction équivalent aux membres représentants les organisations syndicales,

Elle pourra se réunir une fois par an à la demande d'au moins 3 représentants du personnel au moins.

Le temps passé en réunion sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Il ne sera pas imputé sur le crédit d'heures des représentants du personnel.

Dans le cas où des dispositions légales ou conventionnelles de la branche plus favorables entreraient en vigueur, et sans préjudice de leur application immédiate, les Parties conviennent de se rencontrer, afin d'envisager les éventuelles dispositions à modifier ou intégrer au présent accord

8.3. Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} février 2023.

Il sera réputé conclu après sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires du comité social et économique.

8.4. Durée, et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une **durée déterminée de 4 ans**.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions des articles L.2261-10 et L.261-11 du code du travail. Cette dénonciation sera notifiée à la DIRECCTE.

8.5. Dépôt légal et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des Parties contractantes et pour dépôt auprès de la DIRECCTE et du secrétariat du Conseil de Prud'hommes compétents.

Un exemplaire sera également remis à chaque Organisation Syndicale Représentative non signataire.

Cet envoi sera complété de l'envoi d'un exemplaire sur support électronique.

Fait à Rueil-Malmaison, 14 février 2023

Pour la Direction

Guillaume VIAULES

DocuSigned by:
Guillaume Viaules
25BA5F1BCB454B2...

Pour les organisations syndicales :

Hélène LAPAUW
CFDT

Yves ASSORIN
CFTC

Vincent SIRI
CFE-CGC

DocuSigned by:
Vincent SIRI
A33FA1B1463641B...

Thomas VAIDIS
FO

DocuSigned by:
VAIDIS, THOMAS
216BBB5991E9440...