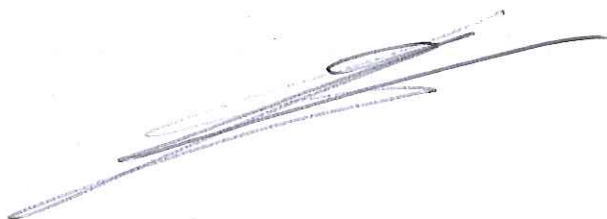


Accord d'adaptation du 5 décembre 2017 sur la rénovation du dialogue social au sein de l'UES Solvay France

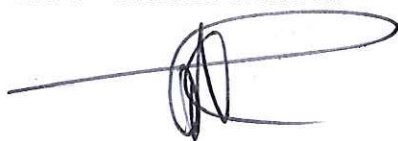
ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La direction de l'UES Solvay France, représentée par Monsieur Jean-Christophe SCIBERRAS, Directeur des Ressources Humaines France et Directeur des Relations Sociales et de l'Innovation sociale Groupe, dûment mandaté à cet effet par l'ensemble des sociétés et des établissements français constituant l'UES Solvay France,



Et les organisations syndicales représentatives au sein de l'ensemble des entreprises et des établissements de l'UES Solvay France figurant en annexe 2, dûment habilitées pour négocier et signer le présent accord,

CFDT – Maurice TRITSCH



CFE/CGC – Daniel KEMPF



CGT – Cyril BUISSON

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE	7
CHAPITRE 1	9
LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	9
Article 1 : Le champ d'application du présent accord.....	9
CHAPITRE 2 :	9
LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL	9
DE L'UES SOLVAY FRANCE (CSEC)	9
Article 2 : La mise en place du comité social et économique central de l'UES Solvay France	9
Article 3 : Le fonctionnement du comité social et économique central de l'UES Solvay France	11
Article 3.1. Le président du CSEC.....	11
Article 3.2. Le bureau	11
Article 3.3. Les réunions	11
Article 3.4. Les conditions d'utilisation de visioconférences ou de conférences téléphoniques.....	12
Article 3.5. La convocation, l'ordre du jour et la transmission des documents afférents à l'information et la consultation.....	12
Article 3.6. Les réunions préparatoires.....	13
Article 3.7. Les commissions du CSEC.....	14
Article 3.8. La commission « santé, sécurité, conditions de travail et développement durable centrale du CSEC » (CSSCT-DDC).....	15
Article 4 : Les attributions du CSEC de l'UES Solvay France	17
Article 5 : Les moyens du CSEC de l'UES Solvay France	17
Article 6 : La présentation de la stratégie de l'UES Solvay France devant le CSEC et les comités sociaux et économiques d'établissements (CSE)	18
CHAPITRE 3	19
LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT (CSE)	19
Article 7 : La mise en place, la composition et les moyens des CSE	19
Article 7.1. La mise en place et les attributions du CSE	19
Article 7.2. La composition du CSE.....	20
Article 7.3. Le fonctionnement du CSE.....	20

T 505 Dn

Article 7.4. Les moyens du CSE	22
Article 8 : La mise en place de commissions santé, sécurité, conditions de travail et environnement d'établissement (CSSCT-DD)	23
Article 8.1. Les attributions de la commission santé, sécurité, conditions de travail et développement durable (CSSCT-DD)	23
Article 8.2. Le fonctionnement de la CSSCT-DD	24
Article 8.3. Les moyens de la CSSCT-DD	26
CHAPITRE 4.....	27
LE DROIT SYNDICAL.....	27
Article 9 : Le coordinateur syndical.....	27
Article 10. Le délégué syndical central	28
Article 11 : Les réunions de négociation paritaires au niveau de l'UES Solvay France.....	29
Article 11.1. L'agenda social	29
Article 11.2. Les réunions de groupes de travail paritaires (GTP) et de négociation.....	30
Article 11.3. Les convocations.....	30
Article 11.4. Les thèmes et la périodicité des négociations	30
Article 12 : Les délégués syndicaux d'établissements	31
Article 12.1. Les réunions paritaires	31
Article 12.2. Le crédit d'heures des délégués syndicaux d'établissement.....	31
CHAPITRE 5.....	32
LES MOYENS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL.....	32
Article 13 : La formation des représentants du personnel	32
Article 13.1. Formation dans le cadre de l'activité professionnelle	32
Article 13.2. La formation à l'économie d'entreprise.....	32
Article 13.3. Les formations organisées par l'entreprise liées à l'exercice du mandat.....	33
Article 13.4. Le congé de formation économique, sociale et syndicale	34
Article 14 : Mise à disposition de moyens matériels à destination de la représentation syndicale.....	34
Article 14.1. Le local syndical	34

7 JCS DK

Article 14.2. L'accès aux ordinateurs.....	35
Article 14.3. Adresse de messagerie électronique Solvay	35
Article 14.4. Dotation d'un téléphone mobile.....	36
Article 14.5. Création d'un site Google pour chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Solvay France.....	36
Article 14.6. Utilisation de la messagerie de l'établissement.....	37
Article 14.7. Responsabilité	38
Article 14.8. Respect des règles informatiques en vigueur au sein de l'UES Solvay France	38
Article 15 : Mise à disposition de moyens matériels informatiques à destination de la représentation élue	38
Article 15.1. L'accès aux ordinateurs.....	38
Article 15.2. Dotation d'un téléphone mobile.....	40
Article 15.3. Le répertoire informatique du CSE.....	40
Article 15.4. Utilisation de la messagerie du CSE	40
Article 15.5. Information sur les activités sociales et culturelles.....	41
Article 15.6. Responsabilité	41
Article 15.7. Respect des règles informatiques en vigueur au sein de l'UES Solvay France	42
Article 16 : Les moyens des organisations syndicales	42
Article 16.1. Moyens en temps au niveau national.....	42
Article 16.2. Moyens en temps au niveau local.....	43
Article 17 : Le financement des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES Solvay France	46
Article 17.1. Les cotisations syndicales	47
Article 17.2. La subvention de fonctionnement des coordinations syndicales centrales de l'UES Solvay	48
Article 18 : Fonctions syndicales extérieures relevant d'une organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Solvay France	49
Article 19 : Frais de déplacement	50
Article 19.1. Réunions organisées par la direction	50
Article 19.2. Réunions prévues par le présent accord.....	50
Article 19.3. Date de mise en œuvre de ces dispositions.....	51

59
TK DK

CHAPITRE 6: LA VALORISATION DU PARCOURS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL.....	51
Article 20: Amélioration de la prise en compte de l'exercice de mandats dans l'activité professionnelle, et conciliation de la vie personnelle et des fonctions syndicales et électives.....	52
Article 20.1. Les principes et engagements de la direction.....	52
Article 20.2. Description de fonction / missions et processus de gestion de carrière.....	53
Article 20.3. Adéquation de la charge de travail et du mandat.....	55
Article 20.4. Entretien de début de mandat.....	56
Article 20.5. Entretien professionnel d'évaluation dans le cas où un mandat avec ou sans heures de délégation, s'exerce conjointement à une activité professionnelle.....	57
Article 20.6. Entretien annuel de suivi.....	57
Article 20.7. Clarification des règles d'évolution des représentants du personnel en matière de classification et de salaire.....	57
Article 20.8. Le traitement des demandes de repositionnement.....	59
Article 20.9. La garantie d'évolution de la rémunération.....	59
Article 21 : Favoriser la reprise d'une activité professionnelle à temps plein ou à temps partagé à l'issue de mandats dont la durée excède 30% de la durée du travail.....	60
Article 21.1. Entretien de fin de mandat.....	60
Article 21.2. Entretien de suivi de la reprise de l'activité professionnelle.....	61
Article 22 : Valorisation professionnelle du parcours des représentants du personnel tenant compte de l'expérience acquise dans l'exercice de leur mandat (VAES).....	61
Article 22.1. Démarche volontaire.....	61
Article 22.2. Identification des compétences nécessaires dans l'exercice de mandats.....	61
Article 22.3. Reconnaissance et valorisation des compétences acquises.....	62
CHAPITRE 7.....	63
ACCOMPAGNEMENT DU PRESENT ACCORD PAR LE MANAGEMENT.....	63
CHAPITRE 8.....	63
ACCES DES SALAIRES AUX ACCORDS COLLECTIFS FRANCE.....	63

7 JCS
OK

CHAPITRE 9	63
DISPOSITIONS FINALES	63
Article 23 : Entrée en vigueur et portée du présent accord	63
Article 24 : Commissions	64
Article 24.1. La commission d'interprétation de l'accord	64
Article 24.2. La commission de suivi de l'accord	64
Article 25 : Calendrier de mise en œuvre de l'accord	64
Article 26 : Dénonciation de l'accord	66
Article 27 : Révision de l'accord	66
Article 28 : Notification, publicité et dépôt de l'accord	66
ANNEXE 1 : LISTE DES ABREVIATIONS	68
ANNEXE 2 : LISTE DES SOCIETES COUVERTES PAR L'ACCORD AU JOUR DE LA SIGNATURE DE L'ACCORD	69
ANNEXE 3 : NOMBRE DE MEMBRES TITULAIRES DU CSE EN FONCTION DE L'EFFECTIF DE L'ETABLISSEMENT	70
ANNEXE 4 : NOMBRE DE MEMBRES DE LA CCSSCT-DD EN FONCTION DE L'EFFECTIF DE L'ETABLISSEMENT	71

Handwritten signatures and initials: "JCS" and "DR" with a stylized "T" or "K" mark.

PREAMBULE

Les parties souhaitent, par le présent accord, adapter l'accord du 31 mai 2016 de rénovation du dialogue social au sein de l'UES Solvay France aux nouvelles dispositions de l'ordonnance n° 2 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise.

Convaincues de l'importance pour l'avenir de Solvay de rénover la représentation des salariés au sein de Solvay en France, afin de la rendre plus efficace, la direction de Solvay et les organisations syndicales représentatives au niveau national se sont données comme objectifs :

- Une adaptation appropriée des instances de représentation, notamment suite à l'intégration de Rhodia par Solvay,
- Le renouvellement des mandats dans une perspective démographique de départs de représentants actuels, notamment en favorisant les conditions d'adhésion des salariés aux organisations syndicales, et leur engagement dans des mandats de représentation de leurs collègues,
- Un recours facilité aux nouvelles technologies pour une communication plus rapide et plus directe entre les représentants ainsi qu'entre représentants et salariés,
- La valorisation professionnelle de l'exercice de mandats de représentation du personnel,
- L'adéquation des moyens aux besoins, notamment par le renforcement de la formation des représentants du personnel,
- la formation des managers au dialogue social.

Ces discussions ont abouti au présent accord par lequel les parties conviennent des principes suivants :

La connaissance du dialogue social, et à ce titre l'accord traite :

- de la formation des managers et des représentants du personnel,
- de l'information des salariés sur la valeur créée par le dialogue social.

1 JCS
RR

L'engagement dans et pour le dialogue social, et à ce titre l'accord traite :

- du financement de l'action syndicale,
- des engagements de réciprocité direction et managers, d'une part, et représentants du personnel, d'autre part.

L'action dans le cadre professionnel et dans le dialogue social, et à ce titre l'accord traite :

- de la composition et du fonctionnement des instances de dialogue social,
- du droit syndical au sens des moyens en termes de temps, moyens matériels et autres conditions d'exercice des mandats,
- de l'articulation entre les fonctions de représentation du personnel et l'activité professionnelle,
- des modes de négociation collective dans l'entreprise et des processus d'information et consultation des institutions représentatives du personnel,
- des potentialités d'association des représentants du personnel à des initiatives de Solvay dans le champ du développement durable.

La valorisation de l'engagement dans le dialogue social, et à ce titre l'accord traite :

- de l'adhésion aux organisations syndicales et de l'exercice des mandats de représentation du personnel, lesquels font partie intégrante de la vie de l'entreprise,
- des compétences acquises dans les responsabilités de représentation du personnel,
- de la valorisation du parcours professionnel des salariés titulaires de mandats de représentation du personnel

NB : L'ensemble des abréviations figurant dans cet accord sont recensées en Annexe 1.

CHAPITRE 1

LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1 : Le champ d'application du présent accord

Le présent accord définit les règles devant s'appliquer à l'ensemble des entreprises et établissements de l'UES Solvay France, dont la liste figure en Annexe 2, pour ce qui concerne la représentation des salariés et le dialogue social.

CHAPITRE 2 :

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL DE L'UES SOLVAY FRANCE (CSEC)

Article 2 : La mise en place du comité social et économique central de l'UES Solvay France

Un comité social et économique central (CSEC) est créé au sein de l'UES Solvay France par le présent accord à l'issue des élections de mars 2018. Son périmètre est celui de l'UES Solvay France telle qu'elle résulte de l'accord du 4 novembre 2015, modifié par l'avenant n° 1 du 30 mars 2016 et par l'avenant n° 2 du 28 juillet 2017.

Le nombre de membres du CSEC de l'UES Solvay France est fixé à 20 titulaires et 20 suppléants.

17 JCS
DK

Chaque établissement est représenté par au moins un membre titulaire et un membre suppléant, et au plus par deux titulaires et deux suppléants.

Les parties conviennent que la répartition des sièges du CSEC entre les catégories professionnelles fera l'objet d'une négociation en mars 2018 dès que les effectifs par collège de chaque établissement seront connus.

A compter des élections de mars 2018, le nombre de sièges du CSEC de l'UES attribué à chaque collège est calculé au prorata des effectifs fixés par les protocoles électoraux afférents à ces élections, par application de la règle de la proportionnelle au plus fort reste.

Dans chaque comité social et économique d'établissement (CSE), les membres titulaires élus, toutes catégories confondues, réunis en collège unique, désignent par un vote à bulletin secret, les membres titulaires et suppléants du CSEC.

Toute sortie d'un établissement du périmètre juridique de l'UES Solvay France, notamment du fait d'une cession, met un terme à la représentation de l'établissement concerné au sein du CSEC.

En cas d'entrée d'un établissement distinct dans le périmètre de l'UES Solvay France, la direction et les organisations syndicales représentatives au niveau national conviennent de se rencontrer dans un délai de deux mois afin de négocier un éventuel avenant, selon les dispositions du présent article.

Handwritten signatures and initials: "JOS" and "DK" with a checkmark-like symbol.

Article 3 : Le fonctionnement du comité social et économique central de l'UES Solvay France

Article 3.1. Le président du CSEC

Le CSEC est présidé par une personne ayant qualité pour représenter la direction de Solvay ou son représentant dûment mandaté par elle.

Il est convenu que la direction peut être accompagnée, dans toute la mesure du possible, de tout responsable en charge d'un sujet inscrit à l'ordre du jour.

Article 3.2. Le bureau

Le bureau du CSEC est composé :

- d'un secrétaire,
- d'un secrétaire-adjoint,
- d'un trésorier.

Ils sont élus parmi les membres titulaires du CSEC.

Le secrétaire dispose d'un crédit annuel de 240 heures, mutualisable avec les autres membres du bureau.

Article 3.3. Les réunions

Le CSEC se réunit physiquement au moins une fois tous les six mois, sur convocation du président, dans le cadre de réunions ordinaires.

En l'absence du titulaire, un suppléant assiste aux réunions et dispose alors d'une voix délibérative.

JCS
DK

Des réunions extraordinaires peuvent également se tenir sur convocation du président ou sur demande de la majorité des membres titulaires.

Article 3.4. Les conditions d'utilisation de visioconférences ou de conférences téléphoniques

Des réunions sous forme de visioconférences peuvent être organisées, pour des durées n'excédant pas deux heures, lorsqu'il s'agit de communiquer des informations. L'objectif est de donner, quand les circonstances l'exigent, une information plus rapide aux représentants du personnel. Un délai de prévenance de 48 heures doit être respecté. Par ailleurs, avec l'accord du secrétaire du CSEC, ou en son absence, du secrétaire-adjoint, des réunions du même type peuvent être organisées par conférence téléphonique.

De plus, un membre du CSEC, y compris de la direction à l'exception du président, qui souhaite participer à une réunion d'information et/ou de consultation pour avis du CSEC par visioconférence ou, à défaut, par conférence téléphonique, peut le faire à sa demande. Il peut participer au vote lors des consultations dans les conditions fixées par décret, seulement en cas de visioconférence.

Article 3.5. La convocation, l'ordre du jour et la transmission des documents afférents à l'information et la consultation

L'ordre du jour est élaboré conjointement entre le président du CSEC ou la personne mandatée à cet effet et le secrétaire, ou le secrétaire-adjoint en cas d'absence de ce dernier. Il doit être communiqué aux membres du CSEC au moins huit jours avant la réunion en cas d'information-consultation, sauf circonstances exceptionnelles.

CS
JK

La convocation à la réunion du CSEC peut être adressée aux membres indépendamment de l'ordre du jour, le plus tôt possible avant la communication de l'ordre du jour pour faciliter la présence des élus et leur déplacement au lieu de la réunion.

Lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, elles y sont inscrites de plein droit par le président du CSEC ou par le secrétaire et, en son absence par le secrétaire-adjoint.

Les documents servant de support aux informations et consultations sont transmis avec l'ordre du jour aux membres titulaires et suppléants du CSEC au plus tard avant le début de la réunion préparatoire au cours de laquelle ils sont examinés.

Article 3.6. Les réunions préparatoires

Chaque réunion du CSEC est précédée d'une séance de travail préparatoire à laquelle participent les membres titulaires du CSEC, les représentants syndicaux au CSEC, ainsi que les coordinateurs ou les délégués syndicaux centraux (DSC). Le temps passé à la réunion préparatoire est considéré comme du temps de travail effectif. En l'absence du titulaire, le suppléant qui a vocation à le remplacer à la réunion du CSEC assiste à la réunion préparatoire.

Elle est d'une journée si la réunion est d'une journée ou plus.

En principe, la réunion préparatoire a lieu la veille, sur la journée, si la réunion du CSEC est organisée sur une journée. Si la réunion préparatoire a lieu la demi-journée précédant la réunion, la réunion est fixée sur une demi-journée. Par exception, après échange avec la direction, la réunion préparatoire peut avoir lieu à un autre moment que la veille ou la demi-journée précédant la réunion. En cas de circonstances

505
DK

exceptionnelles, les parties peuvent convenir d'une réunion préparatoire de plus d'une journée.

Le temps de la réunion préparatoire est distinct du temps de trajet pour s'y rendre. Les réunions organisées par visioconférence ou conférence téléphonique peuvent être précédées par une réunion préparatoire organisée de la même manière, dans les conditions fixées par l'article 3.4.

Article 3.7. Les commissions du CSEC

Des commissions du CSEC sont mises en place.

- la commission santé, sécurité, conditions de travail et développement durable centrale (CSSCT-DDC) ;

- la commission économique ;

En plus de ses attributions légales, elle se réunit dans la semaine qui précède la réunion du CSEC dès lors qu'est inscrite à l'ordre du jour une information-consultation sur un ou des sujets de réorganisation.

- la commission formation professionnelle et emploi ;

- la commission d'information et d'aide au logement ;

- la commission de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Au titre de ses attributions, elle assure notamment le suivi des accords collectifs sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Handwritten initials: *JCS* and *JK* with a checkmark.

Chaque commission est composée du secrétaire ou du secrétaire-adjoint du CSEC, d'un représentant de la direction pouvant lui-même être assisté.

Peuvent participer aux commissions autres que la commission santé, sécurité, conditions de travail et développement durable centrale (CSSCT-DDC) et que la commission économique, deux membres par organisation syndicale représentative au sein de l'UES Solvay France. La CSSCT-DDC et la commission économique sont nécessairement constituées de membres du CSEC et présidée par l'employeur ou son représentant.

Le temps passé aux réunions des commissions est considéré comme du temps de travail effectif.

Chaque commission a un programme de travail fixé par le CSEC et rend compte au CSEC de l'UES de son activité.

Article 3.8. La commission « santé, sécurité, conditions de travail et développement durable centrale du CSEC » (CSSCT-DDC)

Il est créé une commission intitulée « *Commission santé, sécurité, conditions de travail et développement durable centrale* » (CSSCT-DDC).

Cette CSSCT-DDC se voit confier, par délégation du CSEC, les attributions de la commission santé, sécurité et conditions de travail telles qu'elles sont prévues par le Code du travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSEC.

Handwritten signature and initials: "TJ" and "JCS" with "DK" below.

Sa vocation est aussi d'assurer une information réciproque et une réflexion commune sur les questions concernant la santé, la sécurité, les conditions de travail ainsi que le développement durable.

La CSSCT-DDC est composée de 12 membres dont au moins 2 cadres, désignés parmi les membres du CSEC selon les modalités de l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSEC.

Le Secrétaire de la commission est désigné parmi les membres titulaires du CSEC.
A la CSSCT-DDC, le médecin du travail coordinateur de Solvay sera invité.

La présidence est assurée par le président du CSEC ou une personne qu'il mandate.
Les membres désignés disposent chacun d'un crédit annuel de 20 heures. Le secrétaire dispose d'un crédit annuel de 60 heures.

Elle se réunit au moins quatre fois par an, à l'initiative de la direction ou à celle de la majorité de ses membres.

Chaque réunion de la commission est précédée, la veille de celle-ci, d'une réunion préparatoire. Le temps passé en réunion préparatoire est considéré comme du temps de travail effectif.

L'ordre du jour est élaboré conjointement entre le Président de la commission ou une personne ayant qualité pour représenter la direction de Solvay et le secrétaire, et est communiqué aux membres huit jours au moins avant la date de chaque réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Lors de chaque réunion de la CSSCT-DDC, un rapport de la commission est établi dans un délai maximum de trois semaines à l'issue de la réunion par une société externe de sténotypie, dont le coût de la prestation est pris en charge par Solvay.

Le rapport de la commission est transmis à tous les membres du CSEC.

Afin d'assurer un lien entre le contenu des discussions au niveau de l'UES Solvay France et les questions spécifiques rencontrées sur les sites dans les domaines de compétences de la CSSCT-DDC, chaque organisation syndicale du CSEC a la faculté d'inviter un membre de chaque commission santé, sécurité, conditions de travail et développement durable d'établissement (CSS-CTDD), une fois par an, pour une séance de travail d'une journée.

Article 4 : Les attributions du CSEC de l'UES Solvay France

Le CSEC de l'UES est compétent pour toutes les questions concernant la marche des sociétés qui composent l'UES, sur lesquelles il doit être informé et consulté suivant les dispositions légales.

Article 5 : Les moyens du CSEC de l'UES Solvay France

Lors de chaque réunion, un procès-verbal est établi dans un délai de trois semaines à l'issue de la réunion par une société externe de sténotypie dont le coût de la prestation est pris en charge par Solvay. En cas de projet de réorganisation, le procès-verbal est établi dans les huit jours. Le procès-verbal est adressé à la direction et au secrétaire de l'instance ou, en son absence au secrétaire-adjoint. Le secrétaire ou, en son absence, le secrétaire-adjoint le soumet aux membres puis il est soumis pour approbation lors de la réunion plénière suivante.

Les membres du CSEC ont accès, au travers de la base de données économiques et sociales (BDES), aux documents ainsi qu'aux procès-verbaux des réunions du CSEC et des rapports éventuels de la CSSCT-DDC.

SCS
DK

Les membres de la CSSCT-DDC du CSEC bénéficient de la formation prévue par le Code du travail pour les membres de cette commission.

Article 6 : La présentation de la stratégie de l'UES Solvay France devant le CSEC et les comités sociaux et économiques d'établissements (CSE)

La stratégie de Solvay est présentée devant le CSEC. Elle donne lieu à un échange de vues régulier et approfondi.

Certaines informations communiquées sur la stratégie peuvent revêtir un caractère confidentiel. Dans une telle hypothèse, les parties s'engagent, à la demande de la direction, à respecter une stricte confidentialité; les informations et échanges qui entrent dans ce cadre ne figurent pas dans le procès-verbal de la réunion.

Afin de permettre aux représentants du personnel d'avoir une approche aussi large que possible, au niveau mondial, des enjeux et des perspectives stratégiques, les parties ont la volonté commune d'échanger sur ces questions.

Solvay est « GBU-centric ». Cela signifie que Solvay est organisé autour de secteurs d'activités, appelés GBU, qui prennent chacun des engagements en termes de croissance et de résultats. Ces GBU disposent pour cela des leviers stratégiques et opérationnels nécessaires à la réalisation de leurs objectifs.

Les fonctions (communication, stratégie, industrielle, finance, « Solvay Business Services » (SBS), ressources humaines, achats et « supply chain », recherche et innovation, juridique, développement durable, affaires publiques) apportent le support nécessaire au pilotage de Solvay. Elles se fixent des priorités d'actions.

Chaque GBU et chaque fonction se fixent une feuille de route au niveau mondial, en principe pour trois ans, avec le cas échéant une actualisation annuelle. Cette feuille

Handwritten marks: a large 'K' and 'DX' with some scribbles.

de route détermine notamment l'allocation des ressources humaines et des moyens financiers qui garantissent la réalisation de leur stratégie et de leurs objectifs. La feuille de route s'assure du développement des compétences et des processus nécessaires.

Tous les trois ans, la stratégie générale de l'UES Solvay et celle des GBU/fonctions (feuilles de route) sont présentées en CSEC de l'UES. A cette occasion, le CSEC peut recourir à une expertise en vue de sa consultation prise en charge par Solvay.

La stratégie est présentée et déclinée au niveau de chaque comité social et économique d'établissement (CSE) pour la partie qui le concerne. Cette présentation s'efforce de mettre en évidence les impacts généraux, sur l'évolution des métiers et des compétences.

En cas de modification substantielle, les stratégies des GBU et fonctions font l'objet d'une présentation actualisée.

CHAPITRE 3

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT (CSE)

Article 7 : La mise en place, la composition et les moyens des CSE

Article 7.1. La mise en place et les attributions du CSE

Dans chacun des établissements de plus de 11 salariés existant au sein de l'UES Solvay France est mis en place un comité social et économique d'établissement (CSE).

JCS
TK

Le périmètre de chaque établissement distinct de l'UES Solvay France pour la mise en place des CSE est celui des établissements figurant à l'avenant n° 2 du 28 juillet 2017 à l'accord du 4 novembre 2015 de création de l'unité économique et sociale « Solvay France ».

Le CSE est doté de la personnalité morale et gère, le cas échéant, son patrimoine.

La mise en place du CSE interviendra à compter des prochaines élections professionnelles prévues en mars 2018.

Les attributions des CSE sont définies par le Code du travail.

Article 7.2. La composition du CSE

Le CSE est présidé par le chef d'établissement ou son représentant, assisté en tant que de besoin de tout responsable en charge notamment d'un sujet inscrit à l'ordre du jour.

Le nombre de membres titulaires et suppléants du CSE est fixé par l'Annexe 3.

Le comité désigne parmi ses membres titulaires son bureau au cours de la première réunion suivant son élection, un secrétaire et un trésorier.

Il peut désigner parmi ses membres titulaires ou suppléants un trésorier-adjoint et/ou un secrétaire-adjoint.

Article 7.3. Le fonctionnement du CSE

Lors de chaque réunion, un procès-verbal est établi dans un délai de trois semaines à l'issue de la réunion par une société externe de sténotypie dont la prestation est prise en charge par Solvay. Le compte-rendu est adressé à la direction et au secrétaire de l'instance ou, en son absence, au secrétaire-adjoint. Le secrétaire ou,

en son absence, le secrétaire-adjoint le soumet aux membres puis il est soumis pour approbation lors de la réunion plénière suivante.

Lorsqu'il est consulté, le CSE peut émettre un avis sur tout ou partie des sujets de consultation.

Le CSE se réunit une fois tous les deux mois, sur convocation du président. Seulement en l'absence du titulaire, le suppléant assiste aux réunions.

Des réunions extraordinaires peuvent en outre être organisées à la demande du président ou de la majorité des membres titulaires du CSE.

Le président convoque, par messagerie électronique, toutes les personnes qui assistent de droit aux séances du CSE, avec voix délibérative ou consultative.

Un ordre du jour est élaboré conjointement par le président, ou un représentant dûment mandaté par lui, avec le secrétaire ou le secrétaire-adjoint, en cas d'absence de ce dernier. Lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, elles y sont inscrites de plein droit par le président ou le secrétaire ou le secrétaire-adjoint en son absence, conformément aux dispositions légales.

L'ordre du jour des réunions est communiqué, par messagerie électronique, aux membres du CSE au moins trois jours calendaires avant la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Par ailleurs, les membres du CSE peuvent décider lorsqu'ils l'estiment nécessaire de se rencontrer préalablement à la tenue d'une réunion en organisant une séance de travail préparatoire. Le secrétaire ou, en son absence le secrétaire-adjoint définit la date, l'heure et le lieu de cette réunion et en fait part aux membres concernés. Le temps passé à cette séance de travail est considérée comme du temps de travail effectif dans la limite de trois heures.

59
TJ DR

Pour chaque réunion plénière, un procès-verbal est établi dans un délai de trois semaines à l'issue de la réunion par une société externe de sténotypie dont le coût est pris en charge par Solvay ou par un salarié de Solvay mis à disposition du CSE. Dans le cas particulier des réunions relatives à une procédure d'information / consultation ce délai est au maximum de 8 jours. Le procès-verbal est adressé à la direction et au secrétaire de l'instance ou, en son absence, au secrétaire-adjoint. Le secrétaire, ou le secrétaire-adjoint en son absence, le soumet aux membres puis il est soumis pour approbation lors de la réunion plénière suivante.

Article 7.4. Les moyens du CSE

Les membres des CSE ont accès, au travers de la BDES, aux documents ainsi qu'aux procès-verbaux des réunions de l'instance.

L'accès à ces documents au travers de la BDES est également assuré aux membres du CSEC, aux coordinateurs syndicaux, aux représentants syndicaux au CSEC ainsi qu'aux délégués syndicaux centraux.

Article 7.4.1. Le crédit d'heures des membres du CSE et du représentant syndical au CSE

Un crédit d'heures spécifique de vingt-cinq heures par mois est alloué, pour l'exercice de ses attributions, à chaque membre titulaire.

Un crédit d'heures spécifique de vingt heures par mois est alloué, pour l'exercice de leurs attributions, aux représentants syndicaux désignés dans les établissements de trois cents salariés et plus.

Le temps de réunion en commissions obligatoires du CSE est considéré comme du temps de travail effectif.

Article 7.4.2. Les jours de formation des membres du CSE

Les membres titulaires du CSE bénéficient des congés de formation prévus par le Code du travail.

Article 7.4.3. Les budgets des activités sociales et culturelles (ASC) des CSE

A compter du 1^{er} janvier 2019, le budget des activités sociales et culturelles attribué aux CSE est mutualisé au niveau de l'UES Solvay France. La mise en œuvre de cet article en ce qui concerne les ASC et tant que le CSE n'est pas mis en place, et notamment les modalités de répartition de ce budget, est définie par un accord collectif majoritaire négocié au niveau de l'UES. Un groupe de travail paritaire sera réuni à cette fin après les élections de mars 2018.

Article 8 : La mise en place de commissions santé, sécurité, conditions de travail et environnement d'établissement (CSSCT-DD)

Article 8.1. Les attributions de la commission santé, sécurité, conditions de travail et développement durable (CSSCT-DD)

Cette CSSCT-DD est créée au niveau de chacun des établissements distincts tertiaires qui ne sont pas classés SEVESO au sein de l'UES Solvay France dont l'effectif est de 300 salariés et plus (*au sens des effectifs tels que définis dans les derniers protocoles préélectoraux*), dans les établissements non tertiaires de 100 salariés et plus et dans tous les établissements SEVESO de plus de 11 salariés.

Handwritten signatures and initials: "Jes" and "DK" with a stylized mark.

Elle exerce l'ensemble des attributions dévolues par la loi à la commission santé, sécurité et conditions de travail. La mise en place de chaque CSSCT-DD interviendra à compter des élections professionnelles de mars 2018. Les membres de cette commission sont désignés parmi les membres du CSE.

Le secrétaire et/ou le secrétaire-adjoint de la CSSCT-DD est désigné parmi les membres du CSE.

Article 8.2. Le fonctionnement de la CSSCT-DD

L'ordre du jour est élaboré conjointement entre le Président et le secrétaire de la commission, ou en leur absence, les secrétaires-adjoints de la commission. Cette commission peut rendre des rapports qui sont soumis ensuite à la délibération du CSE.

Lors de chaque réunion de la CSSCT-DD, un rapport peut être établi dans un délai de trois semaines à l'issue de la réunion par une société externe de sténotypie, dont le coût de la prestation est pris en charge par Solvay. Dans le cas particulier où le rapport concerne une procédure d'information / consultation du CSE, le délai est de 8 jours au maximum. Ce rapport est adressé à la direction et au secrétaire de la commission ou en son absence, au secrétaire-adjoint. Le secrétaire ou en son absence, le secrétaire-adjoint le soumet aux membres puis il est soumis pour approbation lors de la réunion plénière suivante du CSE.

Article 8.2.1. Les membres de la CSSCT-DD

La CSSCT-DD est présidée par le chef de l'établissement ou la personne dûment mandatée par lui, assisté en tant que de besoin de tout responsable en charge notamment d'un sujet inscrit à l'ordre du jour.

Le nombre de membres de la CSSCT-DD est fixé par l'annexe 4. Les effectifs sont ceux déterminés par les protocoles d'accord préélectoraux.

Chaque représentant syndical au CSE peut assister à la réunion de la CSSCT-DD.

Article 8.2.2. Le Secrétaire de la CSSCT-DD

La CSSCT-DD désigne au cours de la première réunion suivant sa constitution un secrétaire et un secrétaire-adjoint.

Article 8.2.3. Les réunions de la CSSCT-DD

La CSSCT-DD se réunit une fois tous les deux mois sur convocation du président.

Des réunions extraordinaires de la CSSCT-DD peuvent en outre être organisées à la demande du président du CSE ou de la majorité des membres titulaires du CSE.

Le président convoque, par messagerie électronique, toutes les personnes qui assistent de droit aux séances de la CSSCT-DD.

Un ordre du jour est élaboré conjointement par le président, ou la personne ayant qualité pour représenter Solvay, avec le secrétaire de la CSSCT-DD ou, en son absence avec le secrétaire-adjoint.

L'ordre du jour des réunions est communiqué, par messagerie électronique, aux membres de la CSSCT-DD au moins trois jours calendaires avant la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

TJ JCS
DK

Article 8.3. Les moyens de la CSSCT-DD

Article 8.3.1. Les heures de délégation des membres de la CSSCT-DD

Les membres de la CSSCT-DD disposent d'un crédit d'heures spécifique global de 15 heures par mois pour l'exercice de leurs attributions. Ce crédit d'heures est porté à 20 heures pour les membres dans les établissements classés Seveso. Par ailleurs, dans ces établissements classés Seveso, une réunion préparatoire de 3 heures est possible.

Article 8.3.2. Les jours de formation des membres des CSSCT-DD

Les membres de la CSSCT-DD des CSE bénéficient de la formation prévue par le Code du travail pour les membres de ces commissions.

CHAPITRE 4 LE DROIT SYNDICAL

Article 9 : Le coordinateur syndical

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Solvay France désigne un coordinateur syndical central.

Le coordinateur est mandaté soit conjointement par les fédérations qu'il représente, soit par sa confédération pour négocier et signer les accords conclus au niveau de l'UES Solvay France.

Le coordinateur est choisi parmi les salariés de l'UES Solvay France comptant une ancienneté d'au moins deux ans. Il bénéficie de la même protection légale qu'un délégué syndical central dès lors qu'il dispose d'un mandat de même nature.

Le coordinateur est le porte-parole de son organisation syndicale auprès de la direction générale de Solvay France. Il coordonne les relations entre les syndicats et sections syndicales de l'UES.

Il est invité à participer aux réunions du CSEC de l'UES. En son absence, il est remplacé par le délégué syndical central (DSC).

Si le coordinateur choisit d'exercer cette fonction à temps partiel, les heures qui lui sont attribuées au titre de sa fonction de coordinateur et non utilisées par rapport à un contrat de travail à temps plein, sont reportables sur le délégué syndical central.

Le coordinateur syndical peut exercer son activité à temps plein. Il peut cumuler d'autres mandats mais ceux-ci ne lui ouvrent droit ni à un crédit d'heures supplémentaires ni à la possibilité de report des heures vers tout autre mandaté.

JCS
DK

Pendant la durée de son mandat, il bénéficie, par avenant à son contrat de travail, d'une dispense totale ou partielle d'activité dans son emploi. A ce titre, il n'est plus tenu de se présenter sur son lieu de travail, étant précisé que cette dispense lui est entièrement rémunérée par Solvay.

Il reste positionné sur un poste de travail dans son établissement de rattachement. Cette dispense d'activité dans l'emploi est instituée afin de permettre au coordinateur de disposer du temps nécessaire pour exercer :

- sa mission de coordinateur,
- les missions relatives à tout autre mandat dont il est titulaire au sein ou à l'extérieur de l'UES Solvay France.

Ainsi, le contingent mensuel d'heures payées, résultant des missions et mandats représentatifs ou désignatifs, est compris dans la rémunération perçue par le coordinateur sans pouvoir faire l'objet d'aucune demande d'indemnisation supplémentaire.

Les moyens dont il dispose, son évolution de carrière, et sa rémunération sont suivis par la direction des ressources humaines de l'UES Solvay France, dans les conditions prévues par le chapitre 6.

Article 10. Le délégué syndical central

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES Solvay France peuvent désigner un délégué syndical central (DSC).

En l'absence du coordinateur, le DSC participe aux réunions du CSEC de l'UES Solvay France.

Il bénéficie d'un crédit d'heures annuel de trois cent quarante heures. A titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2018, il bénéficie d'un complément de cent soixante heures par an.

Les moyens dont il dispose, son évolution de carrière, sa rémunération sont suivis par la direction des ressources humaines de l'UES Solvay France dans les conditions prévues par le chapitre 5.

Article 11 : Les réunions de négociation paritaires au niveau de l'UES Solvay France

Article 11.1. L'agenda social

Les parties conviennent de se réunir deux fois par an afin de fixer l'agenda social. L'agenda est annuel et il fait l'objet d'une actualisation à mi-année.

Les réunions de fixation de l'agenda social entre la direction, les coordinateurs ou, en son absence le DSC ou la personne que le coordinateur mandate, et le secrétaire du CSEC de l'UES ou, en son absence le secrétaire-adjoint du CSEC de l'UES Solvay France, sont d'une durée d'une demi-journée.

L'agenda social doit permettre de fixer :

1. par thème de négociation, le calendrier prévisionnel des réunions de préparation (Groupes de travail paritaire - GTP) et de négociation,
2. le calendrier prévisionnel de réunion des instances centrales de l'UES.

Cet agenda tient compte des indisponibilités de la direction et des organisations syndicales.

A cette occasion, il est décidé d'un commun accord si les réunions de négociation sont précédées d'une réunion préparatoire.

Handwritten initials: "JCS" and "DK" with a checkmark.

Article 11.2. Les réunions de groupes de travail paritaires (GTP) et de négociation

Pour chacune des réunions de négociation, chaque délégation syndicale est composée de cinq membres pour les réunions de négociation paritaire au périmètre de l'UES Solvay France (quatre dès lors que le périmètre est inférieur).

Les groupes de travail paritaires sont composés de quatre membres par délégation syndicale pour un périmètre UES Solvay France (trois dès lors que le périmètre est inférieur).

Article 11.3. Les convocations

Les convocations aux réunions de GTP ou de négociation sont adressées par messagerie électronique au moins huit jours calendaires avant la date de la réunion.

La liste des participants pour ces réunions de négociation ou de GTP doit être communiquée à la direction trois jours ouvrables avant la réunion. Chaque participant doit informer la direction de son établissement le plus tôt possible, laquelle libère les participants pour leur permettre de se rendre à cette réunion, dans toute la mesure du possible.

Les absences nécessitées par l'assistance aux réunions de négociation ou de GTP sont considérées comme du temps de travail effectif.

Article 11.4. Les thèmes et la périodicité des négociations

Les parties conviennent que la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée se tient chaque année au niveau de l'UES. Les parties peuvent aussi convenir d'une périodicité supérieure à l'année pouvant aller jusqu'à

Handwritten marks: a stylized 'T' and the initials 'Jes' and 'SK'.

quatre ans. Cette rencontre a lieu à l'initiative de la direction, au cours du dernier trimestre de l'année civile. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail se tient tous les trois ans.

La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (dite DAMEC-GAMEC) se tient tous les quatre ans.

Ces négociations se tiennent au niveau de l'UES Solvay France et non au niveau de chaque établissement.

En cas d'échec des négociations un procès-verbal de désaccord est établi.

Article 12 : Les délégués syndicaux d'établissements

Article 12.1. Les réunions paritaires

Au niveau de chaque établissement distinct de l'UES Solvay France, des réunions de négociation paritaires sont organisées une fois par trimestre avec les organisations syndicales représentatives.

Article 12.2. Le crédit d'heures des délégués syndicaux d'établissement

Le délégué syndical d'établissement bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de 25 heures.

Handwritten initials:
A large stylized 'A' or 'H'
JS
DK

CHAPITRE 5

LES MOYENS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Article 13 : La formation des représentants du personnel

Article 13.1. Formation dans le cadre de l'activité professionnelle

Les représentants du personnel ont accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise. Des mesures d'adaptation spécifiques sont envisagées, le cas échéant, afin de tenir compte de l'exercice des fonctions liées au mandat.

Ces formations professionnelles ont pour objet de maintenir à jour les connaissances techniques nécessaires à la tenue du poste et d'accompagner les évolutions technologiques, le maintien dans l'emploi ou le développement des compétences.

Article 13.2. La formation à l'économie d'entreprise

Afin de permettre aux représentants du personnel d'exercer plus efficacement leur activité de représentation, des formations à l'économie d'entreprise sont mises en œuvre selon les dispositions suivantes :

1. Elles sont dispensées par la direction dans le cadre du catalogue général de formation. Si nécessaire, des formations spécifiques sont mises en place.
2. Elles sont destinées :

T JCD
DX

- aux coordinateurs syndicaux centraux,
- aux délégués syndicaux centraux,
- aux délégués syndicaux,
- aux membres titulaires, suppléants et représentants syndicaux du CSEC de l'UES Solvay France,
- aux membres de la CSSCT-DDC de l'UES Solvay France,
- aux membres élus des CSE d'établissement,
- aux membres représentant la France au comité d'entreprise européen.

Article 13.3. Les formations organisées par l'entreprise liées à l'exercice du mandat

En complément des formations prévues par le Code du travail, il est proposé des actions de formation dispensées par l'entreprise à des représentants du personnel, notamment sur les thèmes suivants en relation avec les enjeux de l'entreprise :

- SSCT-DD : Une formation en début de mandat présentant la politique et les plans d'actions de Solvay et du site en matière d'hygiène et de sécurité pour les membres élus de la CSSCT-DD.
- Bureautique : Une formation à l'utilisation d'un ordinateur et des logiciels standards Solvay est dispensée à tous les représentants du personnel, ayant, dans le cadre de cet accord, accès aux moyens informatiques. Une formation sur la création et la gestion des Google sites et répertoires Google (Drive) est assurée aux représentants concernés.
- Anglais : Une formation à l'anglais est proposée aux coordinateurs syndicaux centraux, aux DSC et au secrétaire du CSEC de l'UES Solvay France ainsi qu'aux membres représentant la France au comité d'entreprise européen de Solvay.

JCS
DK

Article 13.4. Le congé de formation économique, sociale et syndicale

Les congés de formation économique, sociale et syndicale sont organisés conformément aux dispositions L. 2145-6 du Code du travail, à l'initiative des organisations syndicales et sur la base du volontariat des salariés.

Il est attribué un crédit annuel de 120 jours-hommes par an, à répartir proportionnellement entre les organisations syndicales représentatives au niveau national, selon les résultats des dernières élections professionnelles. Le présent accord prévoit le maintien total de la rémunération du salarié pendant ce congé de formation économique, sociale et syndicale.

Au-delà, et après épuisement des jours prévus au précédent alinéa, les dispositions légales s'appliquent.

Article 14 : Mise à disposition de moyens matériels à destination de la représentation syndicale

Article 14.1. Le local syndical

Un local syndical par organisation syndicale est attribué au sein de chaque établissement à tout syndicat représentatif dans l'établissement (à l'exception de Toulouse-Cytec et Pont-de-Claix, établissements dans lesquels le local est commun). Il est mis en commun par syndicat pour le site rue de Clichy de l'établissement Ile-de-France.

Chaque local est équipé d'un ordinateur de bureau avec accès à une imprimante commune aux organisations syndicales, d'une ligne téléphonique fixe externe, d'une ligne téléphonique interne, d'une connexion Wi-Fi, d'une table, de chaises et d'une armoire fermant à clé.

T JCS
DR

Article 14.2. L'accès aux ordinateurs

Afin de permettre à la représentation syndicale de disposer d'un accès aux informations disponibles sur le réseau Solvay et de pouvoir utiliser les moyens informatiques dans l'exercice des mandats, la direction met à la disposition des coordinateurs syndicaux et des délégués syndicaux centraux, un ordinateur standard portable Solvay disposant des logiciels agréés par Solvay ainsi que, si nécessaire, un « token » leur permettant l'accès à distance au réseau Solvay. Cette attribution ne concerne que les titulaires de mandats syndicaux ne disposant pas déjà d'un ordinateur portable fourni par Solvay dans le cadre professionnel.

Les ordinateurs sont connectés au réseau Solvay. Solvay en assure la maintenance.

Les représentants syndicaux se réservent la possibilité de communiquer par le biais de leur adresse de messagerie électronique personnelle communiquée à la direction.

Les ordinateurs fournis donnent ainsi accès à la messagerie Solvay, chacun se connectant avec un identifiant spécifique. Cet accès a pour objet de permettre aux représentants du personnel d'échanger des informations entre eux et n'a pas pour objet d'envoyer un message collectif de quelle que nature que ce soit au personnel.

Compte tenu de ces accès, toutes les convocations aux réunions et correspondances sont adressées par moyens informatiques. Les modalités de ces envois peuvent être adaptées au sein des établissements.

Pour les réunions centrales, une version papier des documents est fournie aux représentants qui le souhaitent.

Article 14.3. Adresse de messagerie électronique Solvay

59
PK

Tous les représentants du personnel de Solvay bénéficient d'une adresse électronique Solvay quelles que soient les instances centrales ou locales, dans les trois mois suivant la signature du présent accord.

Article 14.4. Dotation d'un téléphone mobile

Il est attribué à chaque coordinateur syndical central et à chaque délégué syndical central un téléphone mobile, avec un abonnement pris en charge par la direction conformément aux règles applicables aux collaborateurs disposant de cet outil. Sur demande du représentant disposant d'un téléphone mobile personnel qui se substitue au droit institué par le présent article, la direction peut rembourser l'abonnement personnel du représentant dans le cadre de la politique du groupe.

Article 14.5. Création d'un site Google pour chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Solvay France

Afin de faciliter les communications syndicales auprès des salariés, la direction met à la disposition des organisations syndicales représentatives au niveau national et au niveau de l'établissement, un site Google auquel les salariés peuvent s'inscrire pour prendre connaissance des informations qu'elles publient afin d'y afficher leurs communications syndicales.

Les salariés qui le souhaitent peuvent être alertés par un courriel les informant de ce qu'une communication à leur intention est disponible sur le site. Pour ce faire, ils activent la fonction de réception des notifications de mise à jour du site Google.

Ce site Google est accessible à tous les salariés qui le souhaitent.

JCS
T SK

Le contenu de ce site ne doit contenir ni injure, ni diffamation et doit respecter les dispositions législatives relatives à la presse, au respect de la vie privée et du droit à l'image.

Les documents élaborés par Solvay (par exemple rapport annuel, documents de présentation, documents d'information présentés aux CSEC/CSE ou organisations syndicales) ne peuvent être utilisés ni mis à disposition sur ces sites. Par ailleurs, il ne peut pas être mis de vidéos, images animées, bandes-son, forum de discussion. D'une manière générale il ne peut pas être installé d'applications sur ce site. En tout état de cause, les limites de capacités telles que définies par la direction des systèmes informatiques doivent être respectées.

Le nombre de consultation de ces sites ne peut faire l'objet d'aucune statistique de la part de la direction.

Le non-respect de l'ensemble de ces dispositions entraîne la fermeture immédiate par la direction du site Google et éventuellement l'engagement de la responsabilité de l'organisation syndicale qui y contreviendrait.

Article 14.6. Utilisation de la messagerie de l'établissement

Une liste de diffusion au nom de l'organisation syndicale est mise à la disposition de chaque organisation syndicale. Cette liste de diffusion comprend tout salarié présent dans la liste définie par l'organisation syndicale. Cette liste de diffusion est destinée à permettre la circulation d'informations avec l'ensemble des salariés appartenant à cette liste. En aucun cas, la messagerie ne peut être utilisée pour diffuser des

JS
DK

messages auprès de l'ensemble du personnel de l'établissement. La liste est administrée par l'organisation syndicale.

Article 14.7. Responsabilité

Les organisations syndicales s'engagent à ne pas installer sur leurs ordinateurs standards, fournis par Solvay, des logiciels non agréés par Solvay.

Elles s'engagent à respecter les règles définies par le présent accord.

En cas de non-respect des règles définies par le présent accord, Solvay, après avoir rencontré les représentants syndicaux concernés et avoir recherché les voies d'une solution amiable, est susceptible de retirer le matériel mis à disposition et de fermer les accès informatiques.

Article 14.8. Respect des règles informatiques en vigueur au sein de l'UES Solvay France

Les utilisateurs auxquels Solvay fournit des moyens informatiques dans le cadre du présent accord, s'engagent à respecter les règles d'utilisation de l'informatique en vigueur au sein de Solvay. L'acceptation de ces règles conditionne l'utilisation du réseau Solvay.

Article 15 : Mise à disposition de moyens matériels informatiques à destination de la représentation élue

Article 15.1. L'accès aux ordinateurs

CSEC de l'UES Solvay France et CSSCT-DDC

Accord d'adaptation du 5 décembre 2017 sur la rénovation du dialogue social au sein de l'UES Solvay France

Afin de permettre à la représentation du personnel de disposer d'un accès aux informations mises en ligne sur le réseau Solvay, et de pouvoir utiliser les moyens informatiques dans l'exercice des mandats, la direction met à la disposition du secrétaire et du secrétaire-adjoint du CSEC de l'UES, et du secrétaire de la CSSCT-DDC du CSEC de l'UES Solvay France, chacun, un ordinateur standard portable fourni par Solvay, disposant des logiciels agréés par Solvay ainsi que, si nécessaire, un « token » leur permettant l'accès à distance au réseau Solvay. Cette attribution ne concerne que les représentants qui ne disposent pas déjà d'un ordinateur portable fourni par Solvay dans le cadre professionnel. Les ordinateurs sont connectés au réseau Solvay et Solvay en assure la maintenance.

CSE de l'UES Solvay France

L'accès à l'ordinateur du CSE connecté au réseau Solvay est réservé aux membres élus du CSE, aux représentants syndicaux au CSE ainsi qu'au personnel administratif du CSE, lorsqu'il y en a, chacun se connectant avec un identifiant personnel.

La direction de chaque établissement peut, si le nombre des personnes décrites ci-dessus le justifie, attribuer plusieurs ordinateurs.

Cet ordinateur donne accès à la messagerie Solvay. Cet accès a pour objet de permettre aux représentants du personnel d'échanger des informations entre eux et n'a pas pour objet d'envoyer un message collectif de quelle que nature que ce soit au personnel.

Compte tenu de ces accès, toutes les convocations aux réunions et correspondances sont adressées par moyens informatiques, sauf adaptations locales décidées avec la direction d'établissement.

SCS
TK DR

Article 15.2. Dotation d'un téléphone mobile

Il est attribué au secrétaire et au secrétaire-adjoint du CSEC, et au secrétaire de la CSSCT-DDC du CSEC de l'UES Solvay France un téléphone mobile avec un abonnement pris en charge par la direction conformément aux règles applicables aux collaborateurs disposant de cet outil.

Sur demande du représentant disposant d'un téléphone mobile personnel qui se substitue au droit institué par le présent article, la direction peut rembourser l'abonnement personnel souscrit par le représentant dans le cadre de la politique de Solvay.

Article 15.3. Le répertoire informatique du CSE

Afin de permettre l'enregistrement de fichiers propres aux activités du CSE dans l'environnement informatique Solvay, des répertoires « Google Drive » propres au CSE sont ouverts pour chaque CSE avec un accès réservé au secrétaire ou, en son absence au secrétaire-adjoint et au trésorier du comité.

Si besoin, les membres du CSE peuvent définir des accès plus larges pour les membres du CSE y compris, le cas échéant, au bénéfice du personnel administratif du CSE.

Article 15.4. Utilisation de la messagerie du CSE

Une liste de diffusion « CSE » est mise à la disposition du CSE. Cette liste de diffusion comprend les membres élus et, le cas échéant, les représentants syndicaux au CSE. Cette liste de diffusion est destinée à permettre la circulation d'information

entre les membres CSE, et peut être utilisée pour diffuser des informations relevant des activités sociales et culturelles du CSE auprès de l'ensemble des salariés de l'établissement, y compris, le cas échéant, au personnel administratif du CSE. Elle ne peut être utilisée en vue de la diffusion de tracts syndicaux. L'utilisation de la messagerie électronique ne doit pas gêner ou encombrer le fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise.

En aucun cas, elle ne peut être utilisée pour diffuser auprès du personnel du site, hors les représentants du personnel et des organisations syndicales, des informations collectives de quelle que nature que ce soit, ni pour changer le mode de fonctionnement habituel des institutions représentatives du personnel.

Article 15.5. Information sur les activités sociales et culturelles

Les informations du CSE concernant les activités sociales et culturelles du comité peuvent être diffusées sur le réseau informatique Solvay. Les modalités pratiques du présent article sont définies au niveau de chaque établissement et dans le respect des dispositions prévues aux articles 14.5. à 14.8.

Article 15.6. Responsabilité

Le CSE s'engage à ne pas installer sur leurs ordinateurs standards des logiciels non agréés par Solvay et à respecter les règles définies par le présent accord.

En cas de non-respect des règles définies par le présent accord, Solvay, après avoir rencontré les représentants du personnel concernés et avoir recherché les voies d'une solution amiable, est susceptible de retirer le matériel mis à disposition et de fermer les accès informatiques.

↑ JCS
SR

Article 15.7. Respect des règles informatiques en vigueur au sein de l'UES Solvay France

Les utilisateurs auxquels Solvay fournit des moyens informatiques dans le cadre du présent accord, s'engagent à respecter les règles d'utilisation de l'informatique en vigueur au sein de Solvay. L'acceptation de ces règles conditionne l'utilisation du réseau Solvay.

Article 16 : Les moyens des organisations syndicales

Article 16.1. Moyens en temps au niveau national

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES Solvay France peuvent organiser des réunions à destination de leurs adhérents.

Pour cela, un crédit annuel global de 400 jours-hommes est attribué compte tenu de l'effectif au 31 décembre 2015 (soit 5696 salariés inscrits). Ce crédit est révisé annuellement au prorata du nombre des établissements distincts au 31 décembre de l'année précédente, et pour la première fois à compter du 1^{er} janvier 2017. Il est réparti comme suit :

- 150 jours-hommes : de façon égale entre les organisations syndicales,
- 250 jours-hommes : attribués par la DRH France proportionnellement à l'audience de chaque organisation syndicale mesurée d'après le nombre de voix obtenues par chacune d'entre elles au premier tour, lors des dernières élections des membres titulaires des CSE.

JCS
AK
7

Cette répartition est effectuée chaque année à partir des derniers résultats électoraux connus au 30 novembre de l'année précédant le 1^{er} janvier.

L'interlocuteur de la DRH France pour l'organisation de ces réunions est le coordinateur syndical central de l'organisation syndicale. Il lui appartient d'envoyer la convocation au moins un mois avant la date de la réunion à la DRH France ainsi que la liste des participants et leur établissement d'appartenance. Les éventuelles modifications à la liste des participants sont communiquées dans les meilleurs délais à la DRH France et au plus tard une semaine avant la date de la réunion.

Ces jours ne sont pas des heures de délégation. Si leur prise n'est pas soumise à un accord préalable, des raisons de service, notamment liées au présentéisme, connues une semaine avant la date de la réunion, peuvent empêcher la participation d'un ou plusieurs bénéficiaires. Dans ce cas, ce(s) dernier(s) en sont informé(s) par le responsable RH local. Dans la recherche de solutions, l'absence du représentant ne doit pas être considérée de manière différente d'une autre cause d'absence d'un salarié.

Le temps passé aux réunions organisées dans le cadre de ces dispositions est considéré comme du temps de travail effectif. Le temps passé aux réunions convoquées par la direction (ou prévues par la loi ou un accord), et celui nécessaire aux déplacements, ne sont pas imputés sur ce crédit annuel.

Article 16.2. Moyens en temps au niveau local

Pour permettre aux membres des syndicats ou sections syndicales de participer à la vie de leur organisation syndicale, il leur est attribué un crédit d'heures annuel global, dont 30% est reportable d'une année sur l'autre.

SGS
DK

Le crédit alloué globalement à l'ensemble des sections syndicales ou syndicats représentatifs au niveau de l'établissement ayant désigné un délégué syndical sur le site est fonction de l'effectif de l'établissement. Il est fixé par les protocoles d'accord préélectoraux de la manière suivante :

- Pour les établissements de 50 à 150 collaborateurs*: 200 heures
- Pour les établissements de 151 à 300 collaborateurs*: 400 heures
- Pour les établissements de 301 à 450 collaborateurs*: 500 heures
- Pour les établissements de plus de 450 collaborateurs*: 600 heures

** au sens des effectifs tels que fixés dans les derniers protocoles d'accord préélectoraux*

Le crédit global annuel fixé en application de ces dispositions est réparti comme suit entre les sections syndicales ou syndicats représentatifs sur l'établissement :

- un tiers de façon égale entre les sections syndicales ou syndicats représentatifs dans l'établissement,
- deux tiers proportionnellement à l'audience de chaque syndicat calculée d'après le nombre de voix obtenues par chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement aux dernières élections des membres titulaires du CSE.

Le calcul de ce crédit et sa répartition s'effectue au début de chaque année en accord entre le responsable RH local et les organisations syndicales concernées.

En cas de création d'une section syndicale nouvelle postérieurement à une élection telle que visée ci-dessus, il est rappelé qu'un crédit d'heures de quatre heures par mois est attribué au représentant de la section syndicale (RSS) nouvellement

59

17

DR

désigné, jusqu'à la date des prochaines élections. Ce crédit d'heures n'est pas mutualisable entre les sections syndicales ou syndicats bénéficiaires.

Les heures ainsi allouées aux sections syndicales ou aux syndicats ne sont pas des heures de délégation. Elles sont attribuées par les sections syndicales ou syndicats bénéficiaires à des représentants élus ou désignés et à des salariés, sous réserve d'être utilisées conformément à leur objet :

- participation à des réunions d'information organisées par ou pour le syndicat ou la section syndicale,
- obtention de conseil en lien avec l'activité syndicale,
- participation à l'animation de l'activité locale ou nationale du syndicat.

Si ces heures sont utilisées en dehors du temps de travail conformément à leur objet, elles ne sont pas payées mais récupérées.

Elles doivent faire l'objet d'une information préalable du responsable hiérarchique au moins une semaine (sept jours calendaires) avant d'être prises. Des raisons de service, notamment liées au présentéisme, connues une semaine avant la date de la prise, peuvent empêcher la participation d'un ou plusieurs bénéficiaires. Dans ce cas, ce(s) dernier(s) en seront informé(s) par le responsable hiérarchique ou par le responsable RH local. Dans la recherche de solutions, l'absence du représentant ne doit pas être considérée de manière différente d'une autre cause d'absence d'un salarié.

Si, exceptionnellement, ce délai de prévenance ne peut être respecté, le salarié accompagné du délégué syndical en discute avec le supérieur hiérarchique et / ou le responsable des ressources humaines, qui, en dernier lieu, donne ou non l'autorisation.

JCS
PK

Les heures utilisées en application de ce dispositif sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les modalités pratiques d'utilisation et de contrôle du crédit d'heures alloué en application de ce dispositif sont déterminées par les directions des établissements concernés, après concertation avec les organisations syndicales intéressées.

Article 17 : Le financement des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES Solvay France

L'affirmation de l'importance de la qualité du dialogue social comme élément de la performance de Solvay en France nécessite de mettre en place un financement stable et transparent des organisations syndicales leur permettant de mettre en œuvre :

- leur rôle d'écoute et d'information à l'égard des salariés,
- l'élargissement de leur audience en favorisant l'adhésion de nouveaux membres.

Solvay souhaite renforcer la représentativité des organisations syndicales en favorisant une augmentation du nombre d'adhérents, et en facilitant le renouvellement de leurs membres compte tenu des perspectives démographiques de départs de militants.

Pour cela, Solvay fait des adhésions le critère principal de financement des organisations syndicales représentatives et prend, notamment, en charge une partie des cotisations payées par les adhérents.

Article 17.1. Les cotisations syndicales

Tout en respectant intégralement l'anonymat des salariés ainsi que la volonté commune de voir préservée totalement l'indépendance des organisations syndicales Solvay souhaite inciter à l'engagement syndical des salariés en France et prend à charge le montant correspondant au reste à charge (après déduction au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques – IRPP) des adhérents après paiement de leur cotisation syndicale.

Pour ce faire, il est procédé annuellement comme suit :

- chaque organisation syndicale communique à un officier ministériel (notaire ou huissier de justice) choisi d'un commun accord, le nombre actualisé de ses membres et le montant de leurs cotisations annuelles au titre de la période considérée,
- L'officier ministériel communique à Solvay le montant global cumulé des sommes à reverser à la totalité des organisations syndicales,
- Solvay verse à l'officier ministériel une somme correspondant à ce montant global cumulé,
- L'officier ministériel répartit entre les organisations syndicales, au vu des informations qu'elles lui ont chacune communiquées, le versement effectué globalement par Solvay,
- Il appartient à chaque organisation syndicale de répartir la somme reçue au bénéfice des salariés cotisants qui en font demande.

Le premier recensement à effectuer par les organisations syndicales, est réalisé fin 2017 pour un versement en 2018.

JCS
DR

Dans le cadre d'une bonne application des dispositions légales relatives à l'informatique et aux libertés, chaque salarié dispose individuellement d'un droit de communication et de rectification des informations communiquées par les organisations syndicales à l'officier ministériel.

La mise en place de ce dispositif s'accompagne de la suppression progressive, sur une période de cinq ans, du paiement de la rémunération par Solvay de ses salariés mis à la disposition d'une organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Solvay France (détachement limité à une personne par organisation syndicale).

Cette suppression progressive se fait par l'imputation du surplus lié à l'augmentation des montants de prise en charge des cotisations par rapport au premier recensement sur les rémunérations des salariés mis à disposition.

Article 17.2. La subvention de fonctionnement des coordinations syndicales centrales de l'UES Solvay

Une subvention annuelle de fonctionnement de 10.574 euros est attribuée à la coordination de chaque organisation syndicale représentative au niveau national de Solvay France. Ce montant est révisé chaque année en fonction de l'évolution du nombre d'établissements Solvay en France, étant entendu qu'à la date du présent accord, le nombre d'établissements est de vingt. En outre, à compter de 2017, cette subvention varie annuellement en fonction de l'évolution en pourcentage des adhérents de l'organisation syndicale dans les établissements de l'UES Solvay.

Article 18 : Fonctions syndicales extérieures relevant d'une organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Solvay France

Les salariés ayant plus de deux ans de présence dans l'UES Solvay France peuvent être appelés, pendant une durée préalablement fixée, à quitter leur emploi pour remplir à l'extérieur une fonction syndicale (au niveau confédéral, fédéral ou local), dans le cadre d'une mise à disposition à temps plein ou partiel.

L'exécution du contrat de travail chez Solvay est suspendue. Les modalités de ce détachement font l'objet d'une convention de mise à disposition entre l'entreprise d'origine et l'organisme syndical concerné, et d'un avenant signé par le salarié. La rémunération du salarié est prise en charge par Solvay et refacturée à l'organisation syndicale.

Le salarié mis à disposition d'une organisation syndicale se voit maintenir les régimes santé et prévoyance et bénéficie de la subrogation en cas d'arrêt maladie, sauf dispositions légales contraires.

Les salariés détachés à temps plein ne sont ni électeurs ni éligibles et ne peuvent exercer aucun mandat au sein de Solvay. Les salariés en cours de mandat démissionnent de leur mandat.

Les salariés détachés sont réintégrés à l'issue de leur détachement s'ils en font la demande au moins six mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.

Cette réintégration fait l'objet d'un entretien spécifique pour évaluer les besoins en formation et les moyens à mettre en œuvre permettant de rechercher le poste le plus adapté compte tenu de l'expérience professionnelle acquise.

Handwritten signatures and initials: "JCS" and "DK" with a stylized mark below them.

La réintégration se fait sur le site d'origine, que celui-ci fasse partie encore ou non de Solvay.

En cas de difficultés les parties examinent, subsidiairement, toutes autres possibilités en tenant compte de la situation personnelle et familiale de l'intéressé et des possibilités de Solvay.

Les personnels faisant partie du périmètre de Solvay à la date de la signature du présent accord, actuellement mis à disposition d'une organisation syndicale, sont maintenus dans cette situation jusqu'à expiration de leur détachement actuel.

Article 19 : Frais de déplacement

Article 19.1. Réunions organisées par la direction

Les frais supportés par les membres des instances, liés à la participation aux réunions préparatoires et plénières convoquées par la direction, sont pris en charge dans les conditions fixées pour les collaborateurs de Solvay par la politique voyages groupe, par leur entité d'appartenance, sauf pour les frais engagés au titre des réunions convoquées en central et pris en charge par la DRH France.

Article 19.2. Réunions prévues par le présent accord

Les remboursements des frais occasionnés par les autres réunions visées au présent accord sont pris en charge par Solvay dans le cadre de la politique voyages groupe, et en fonction des modalités déterminées pour la France.

Les temps de déplacement sont appréciés comme pour l'ensemble des collaborateurs, et l'entreprise s'engage à prendre en compte les temps de repos et de travail légaux des représentants du personnel, comme pour le travail en mission.

Article 19.3. Date de mise en œuvre de ces dispositions

Les dispositions des articles 17, 18 et 19 du présent accord sont applicables à compter de la signature du présent accord.

CHAPITRE 6: LA VALORISATION DU PARCOURS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

La gestion des carrières des salariés titulaires d'un mandat ne saurait prendre en compte leur appartenance syndicale.

L'appréciation ne peut prendre en compte que les critères retenus pour tout salarié, permettant d'apprécier tant la performance dans le poste que les capacités d'adaptation et d'investissement professionnel dans une évolution de carrière.

Un effort est consenti sur les conditions de passage de l'activité professionnelle à l'activité syndicale et inversement, ainsi que sur la recherche d'un juste équilibre entre ces activités et la vie personnelle pendant la durée du mandat.
Une formation des managers est réalisée en ce sens.

L'exercice du mandat syndical met en jeu des compétences qui couvrent des domaines immédiatement valorisables mais aussi des aptitudes qui ne sont pas

JCS
DK
T

forcément immédiatement mises en pratique dans l'environnement professionnel où le salarié évolue, telles que la communication écrite et orale, les techniques de débat contradictoire...

Pour mieux reconnaître cette expérience, la direction propose la mise en place, à titre expérimental, d'un dispositif de validation des acquis de l'expérience syndicale (VAES).

Au rang des conditions permettant un développement du dialogue social au sein de Solvay, figure la possibilité pour les représentants du personnel, de voir prises en compte:

- la valorisation des parcours des élus et des titulaires de mandats en prenant en compte l'expérience acquise, dans la carrière professionnelle,
- les dispositions nouvelles favorisant un égal accès des femmes et des hommes aux fonctions représentatives,
- la conciliation de la vie personnelle, de la vie professionnelle et des fonctions syndicales et électives

Article 20: Amélioration de la prise en compte de l'exercice de mandats dans l'activité professionnelle, et conciliation de la vie personnelle et des fonctions syndicales et électives

Article 20.1. Les principes et engagements de la direction

L'exercice d'un mandat de représentant du personnel s'intègre normalement dans la vie professionnelle des salariés.

C'est pourquoi la possibilité d'exercer une activité professionnelle correspondant à leurs compétences, ainsi que des perspectives d'évolution de carrière, doivent être offertes aux représentants du personnel.

Pour gérer cette évolution de carrière, la direction et la hiérarchie ne prennent en compte que l'activité professionnelle exercée par le représentant du personnel. De même, celui-ci s'attache, dans toute la mesure du possible, à concilier les exigences de son mandat, qu'il exerce librement, avec les exigences de sa fonction.

Toutefois, au-delà de l'affirmation des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement, il est nécessaire de définir les dispositions facilitant la pleine intégration des salariés titulaires de mandats dans la vie de l'entreprise, et permettant un déroulement de carrière fondé sur les objectifs généraux de l'entreprise dans ce domaine au regard de ses besoins, que sont la prise en compte des compétences et des aspirations des salariés.

Les dispositions du présent accord précisent donc la façon dont la direction et ses représentants s'engagent à ce que l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical ne porte pas atteinte à l'évolution de carrière des intéressés.

Article 20.2. Description de fonction / missions et processus de gestion de carrière

A la demande des intéressés, la description de fonction ou de missions, tenue par des représentants du personnel, fait référence à l'exercice d'un mandat et précise le nombre d'heures de délégation correspondantes. Elle peut si besoin, tenir compte du nombre d'heures de délégation et du temps de réunions organisées par la direction, de telle sorte que la charge de travail et les objectifs individuels qui en découlent,

SCJ
DK

soient compatibles avec l'exercice du ou des mandats. Dans tous les cas, le niveau et le contenu correspondant de la fonction ne sont pas modifiés par l'exercice d'un mandat.

Le processus de gestion de carrière est identique pour tous les salariés, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 10 relatives au coordinateur syndical, et de l'article 11 relatives au délégué syndical central.

Les dispositions décrites ci-après prennent cependant en considération la situation particulière des représentants du personnel dont le nombre d'heures de délégation, selon son importance, a des conséquences sur l'exercice des fonctions professionnelles tenues. L'objectif est que l'exercice d'un mandat ne pénalise pas les intéressés. Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la catégorie professionnelle à laquelle appartient le représentant du personnel.

Article 20.2.1. Exercice conjoint d'une activité professionnelle et de mandats de représentation inférieurs à 50 % d'un temps plein

Dans le cas où un mandat, avec ou sans heures de délégation, s'exerce conjointement à une activité professionnelle, le temps consacré à l'exercice de la fonction est suffisant pour permettre à la hiérarchie d'apprécier les compétences des intéressés, et par-là même, de déterminer leur évolution de carrière.

Si toutefois un mandat nécessite un aménagement des conditions d'exercice de la fonction tenue par le représentant du personnel, cet aménagement, convenu en concertation entre l'intéressé, le service RH du site, la hiérarchie concernée et le représentant, le cas échéant, de l'organisation syndicale du salarié, peut être décrit dans la description de fonction à la demande de l'intéressé. Le niveau et le contenu correspondant de la fonction ne sont toutefois pas modifiés par cet aménagement.

C'est pourquoi celui-ci n'entraîne pas de changement dans la classification de la fonction.

Article 20.2.2. Exercice de mandats à temps plein autres que les coordinateurs et les DSC

Dans le cas où le ou les mandats s'exercent à temps complet, la gestion de carrière des intéressés relève du service RH du site, sans préjudice des dispositions des articles 10 et 11 respectivement relatifs au coordinateur syndical central et au délégué syndical central.

Dans tous les cas, la direction et la hiérarchie s'engagent à ce que l'exercice du ou des mandats ne porte pas atteinte à l'évolution de carrière des intéressés.

Article 20.2.3. Exercice conjoint d'une activité professionnelle et de mandats de représentation supérieurs à 50 % d'un temps plein

Dans le cas où le temps de mandat, au sens de l'alinéa 1 de l'article 20.2. du présent accord, excède 50% du temps de travail, la gestion de carrière du salarié relève conjointement de la hiérarchie et du RH du site.

Article 20.3. Adéquation de la charge de travail et du mandat

L'adéquation de la charge de travail et du ou des mandats, fait partie des sujets abordés lors de l'entretien de début de mandat et des autres entretiens prévus par le présent accord.

57 JCS
JK

En début de mandature, une rencontre est organisée entre la direction et chaque organisation syndicale pour évoquer la question de l'articulation entre les conditions d'exercice du travail des salariés représentant du personnel, et les conditions d'exercice des mandats.

En fin de mandature, une réunion de bilan est organisée.

Il peut être nécessaire de faire un point à mi-mandat.

Article 20.4. Entretien de début de mandat

Est visée par les présentes dispositions la situation des représentants élus d'institutions représentatives du personnel et des représentants désignés des syndicats, tant internes qu'externes, quelle que soit la proportion de temps consacrée aux mandats.

En début de mandat, un entretien individuel a lieu sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de l'emploi exercé.

L'entretien a lieu avec le responsable hiérarchique et, si nécessaire, le RH du site. Le titulaire du mandat a la possibilité de se faire accompagner par un salarié de son choix appartenant à l'entreprise.

Cet entretien ne se substitue pas aux entretiens professionnels relatifs à la fixation des objectifs et à l'évaluation de leur atteinte.

Article 20.5. Entretien professionnel d'évaluation dans le cas où un mandat avec ou sans heures de délégation, s'exerce conjointement à une activité professionnelle

Pour les salariés visés aux articles 21.2.1. et 21.2.3., compte tenu de la spécificité de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel, l'entretien est réalisé par le hiérarchique mais l'ensemble du document relatif à l'entretien d'évaluation est transmis au service RH. Ce document est accessible à l'intéressé comme pour tout salarié. Durant cet entretien et à la demande de l'intéressé, un point sur les heures de délégation effectivement prises en cours d'année ainsi que les heures de réunion avec la direction, est effectué. L'évaluation du représentant du personnel ne porte que sur l'exercice de l'activité professionnelle.

Article 20.6. Entretien annuel de suivi

Les intéressés ont un entretien chaque année avec le service RH de l'établissement. Durant l'entretien, les aspirations, les contraintes éventuelles, les souhaits de mobilité, les orientations éventuelles à envisager et les besoins de développement sont examinés. En particulier, est abordé, le cas échéant, le retour à l'exercice d'une fonction professionnelle à temps plein.

Article 20.7. Clarification des règles d'évolution des représentants du personnel en matière de classification et de salaire

Article 20.7.1. Promotions et rémunération

Pour les salariés visés aux articles 21.2.1 et 21.2.3 du présent accord dont le ou les mandats, avec ou sans heures de délégation, s'exercent conjointement à une activité professionnelle, chaque année, le service RH du site étudie l'évolution de carrière et

JG
D JK

des rémunérations des intéressés avec la hiérarchie concernée. Cette évolution de carrière et des rémunérations est basée uniquement sur les compétences professionnelles appréciées par la hiérarchie des intéressés ; l'exercice d'un ou de mandats n'étant pas pris en compte en tant que tel.

Concernant les promotions, deux situations peuvent se rencontrer :

- 1) Une promotion peut intervenir avec une modification du niveau de la fonction suite à une évaluation du niveau de l'emploi.
- 2) Une promotion peut intervenir avec un changement de fonction, décidé en accord avec l'intéressé. La direction et la hiérarchie concernée examinent alors les conditions conciliant le temps consacré à l'exercice du ou des mandats et le temps nécessaire de formation pour évoluer vers la nouvelle fonction, puis mettent en œuvre les actions nécessaires pour que le changement de fonction soit compatible avec l'exercice du ou des mandats.

Pour les salariés visés aux articles 21.2.2. du présent accord, sans préjudice des dispositions des articles 10 et 11, dont le ou les mandats s'exercent à temps complet, chaque année, le service RH du site reçoit les intéressés. L'évolution de carrière et des rémunérations est déterminée par le responsable RH, en fonction du potentiel estimé par la hiérarchie de l'intéressé au moment où celui-ci a commencé à exercer son mandat à temps complet. Ce potentiel est revu régulièrement sur base de l'évolution moyenne du personnel dont le niveau de recrutement, la formation, l'expérience, les compétences et l'âge sont identiques ou voisins ou sur base d'autres éléments qui semblent pertinents. Les éléments de comparaison sont déterminés avec les représentants du personnel et sont fournis par le responsable RH à l'intéressé. L'organisation syndicale à laquelle appartient l'intéressé peut intervenir lors de cet entretien, si l'intéressé le souhaite.

508
17
DA

Article 20.7.2. Eléments statistiques de comparaison

Chaque année, le service RH fournit aux représentants du personnel des éléments statistiques de comparaison, permettant la mise en œuvre de l'article 21.7. Ces éléments, discutés au niveau de l'établissement avec les organisations syndicales comprennent tout élément statistique représentatif permettant des comparaisons significatives

Article 20.8. Le traitement des demandes de repositionnement

Si le représentant du personnel fait état le concernant d'une évolution de carrière qui lui paraît inéquitable, la direction fait le point avec le salarié concerné.

Lorsqu'il apparaît que l'évolution professionnelle du salarié n'est effectivement pas homogène avec celle des autres salariés de l'entreprise se trouvant dans une situation comparable au sens des dispositions du troisième paragraphe de l'article 21.7.1. et que l'écart constaté n'est pas justifié, les mesures appropriées sont mises en place.

Article 20.9. La garantie d'évolution de la rémunération

A compter de 2017, lorsque le nombre d'heures de délégation légales ou conventionnelles dont le représentant dispose sur l'année dépasse 30 % de la durée annuelle de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, il bénéficie chaque année d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, au moins égale au budget, c'est-à-dire au pourcentage d'augmentation déterminé pour sa catégorie pour les augmentations générales d'une part et à la moyenne des augmentations

TS
JCS
DK

individuelles perçues dans sa catégorie, d'autre part. Ces dernières ne sont pas allouées en cas d'insuffisance professionnelle caractérisée lors de l'entretien annuel.

Article 21 : Favoriser la reprise d'une activité professionnelle à temps plein ou à temps partagé à l'issue de mandats dont la durée excède 30% de la durée du travail

L'objet des mesures ci-dessous est de favoriser la reprise d'une activité professionnelle à temps plein ou à temps partagé à l'issue de mandats pour lesquels le nombre d'heures de délégation légale ou conventionnelle est d'au moins 30 % de la durée du travail de référence.

Article 21.1. Entretien de fin de mandat

Un entretien est réalisé au terme du mandat des représentants du personnel dont le nombre d'heures de délégation sur l'année représente au moins 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail, ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

Cet entretien porte sur les conditions permettant la reprise d'activité dans de bonnes conditions et sur le recensement des compétences acquises pendant le mandat ; il précise les modalités de la valorisation de l'expérience acquise du fait des mandats.

Si nécessaire, et en accord avec l'intéressé, un bilan de compétences et une formation sont réalisés pour accompagner la reprise d'activité professionnelle.

Cette procédure s'applique également sur demande de l'intéressé lorsque le nombre d'heures de délégation est inférieur à 30% de la durée de travail de référence.

JG
TK

Article 21.2. Entretien de suivi de la reprise de l'activité professionnelle

Un entretien de suivi de la reprise de l'activité professionnelle est systématiquement réalisé dans le trimestre qui suit celle-ci. Des entretiens peuvent être réalisés ultérieurement en fonction des nécessités, de commun accord entre le hiérarchique et le salarié concerné.

Ces entretiens ont lieu avec le responsable hiérarchique et, si nécessaire, le RH du site.

Dans tous les cas, le service RH est informé de la tenue et du contenu de ces entretiens.

Article 22 : Valorisation professionnelle du parcours des représentants du personnel tenant compte de l'expérience acquise dans l'exercice de leur mandat (VAES)

L'objectif des mesures ci-dessous est de mieux connaître les compétences acquises dans le cadre des activités de représentation du personnel, afin de les prendre en considération dans le cadre de l'évolution professionnelle.

Article 22.1. Démarche volontaire

Pour les mandats les plus importants, et sur base du volontariat des représentants du personnel intéressés par la démarche, il peut être engagé une évaluation des compétences.

Article 22.2. Identification des compétences nécessaires dans l'exercice de mandats

17 JCS DR

- Mandats faisant l'objet d'une identification des compétences

Les mandats faisant l'objet d'une identification des compétences attendues, sont déterminés par la direction et les organisations syndicales.

- Mise en place de fiches détaillant les compétences nécessaires dans l'exercice de mandats

Ces fiches comprennent les compétences observables par l'organisation syndicale elle-même et par Solvay.

Article 22.3. Reconnaissance et valorisation des compétences acquises

- •Prise en compte dans l'évolution professionnelle

Les compétences acquises dans le cadre des activités de représentation du personnel et syndicales sont intégrées dans les informations traitées dans le cadre de la gestion de carrière de Solvay.

- •Valorisation des compétences au travers de la VAES et d'un parcours certifiant

Les compétences mentionnées au point précédent peuvent, à l'initiative des salariés concernés et visés à l'article 21.2., donner lieu à une VAES.

A l'initiative également des salariés concernés, un parcours certifiant peut être suivi avec l'accord de la direction, par les titulaires de mandats relevant des articles

20.2.2. et 20.2.3. du présent accord et ayant exercé un mandat électif ou désignatif pendant une durée minimale de cinq ans.

CHAPITRE 7

ACCOMPAGNEMENT DU PRESENT ACCORD PAR LE MANAGEMENT

Solvay souhaite renforcer la compréhension de l'intérêt d'un dialogue social de qualité par la mise en place de formations du management. Ainsi, la direction s'assure que tout membre ayant des responsabilités d'encadrement substantielles reçoit une formation au dialogue social, au cours de laquelle peuvent intervenir des représentants du personnel.

CHAPITRE 8

ACCES DES SALARIES AUX ACCORDS COLLECTIFS FRANCE

Les accords collectifs applicables au sein de l'UES Solvay France sont mis à la disposition des salariés sur l'intranet Solvay.

Cette disposition est applicable à partir de la signature du présent accord.

CHAPITRE 9

DISPOSITIONS FINALES

Article 23 : Entrée en vigueur et portée du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature et se substitue aux accords, usages et décisions unilatérales portant sur le même objet, quels que soit leur périmètre.

Cependant, le présent accord ne fait pas obstacle à ce que des négociations locales aient lieu sur les dispositions locales ayant fait l'objet d'une dénonciation et non reprises dans le présent accord.

Article 24 : Commissions

Article 24.1. La commission d'interprétation de l'accord

Il est institué une commission d'interprétation du présent accord. Elle est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative dans l'UES Solvay France signataire du présent accord. Ce nombre est porté à trois pour les deux premières réunions. Elle se réunit à l'initiative d'une des parties signataires. Fin 2018, la commission de suivi fera un bilan de la mise en œuvre de l'accord suite aux élections de mars 2018 et évoquera l'opportunité de la mise en place de représentants de proximité.

Article 24.2. La commission de suivi de l'accord

Il est institué une commission de suivi du présent accord. Elle est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative dans l'UES Solvay France. Ce nombre est porté à trois pour les deux premières réunions.

Article 25 : Calendrier de mise en œuvre de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature, sauf pour les articles pour lesquels il en est disposé autrement.

En particulier :

- Le complément annuel de crédit d'heures de 160 heures attribué au délégué syndical central, visé à l'article 10 du présent accord, est applicable jusqu'au 31 décembre 2018,

Les dispositions suivantes sont conclues à durée indéterminée :

- à compter de la signature du présent accord : la consultation des accords par les salariés sur l'intranet Solvay, prévue par le chapitre 8 ; la périodicité bimensuelle des réunions des CSE prévue à l'article 7.2.2. ; le bénéfice d'une adresse électronique Solvay pour tous les représentants du personnel de Solvay prévue par l'article 14.3. ; les modalités de remboursement des frais de déplacement prévus à l'article 19, le crédit annuel global de 400 jours-hommes attribué au prorata du nombre des établissements distincts au 31 décembre de l'année précédente; la garantie d'évolution de rémunération, prévue à l'article 20.9. ; les articles 17 et 18 du présent accord.
- à compter des prochaines élections professionnelles prévues en mars 2018 : la mise en place du CSE, prévue à l'article 7 du présent accord; la mise en place de la CSSCT-DD, prévue à l'article 8 du présent accord ; la mise en place du CSEC et de sa CSSCT-DDC ;
- à compter du 1^{er} janvier 2019 : la mutualisation, au niveau de l'UES Solvay du budget de des activités sociales et culturelles, budget actuellement attribué aux CSE, prévue à l'article 7.4.3. du présent accord.

JP 59 2K

Si la loi définitive de ratification de l'Ordonnance n° 2 n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, ou ses décrets d'application devaient impacter cet accord en invalidant ou modifiant certaines de ses clauses, le nouveau texte se substitue automatiquement à celui de l'accord. Si les parties le jugent nécessaires, elles conviennent de se rencontrer à nouveau.

Article 26 : Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé, en totalité ou partiellement, à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions fixées par l'article L. 2261-9 du Code du travail et moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 27 : Révision de l'accord

A la demande d'une ou plusieurs des organisations syndicales signataires, il peut être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Article 28 : Notification, publicité et dépôt de l'accord

La direction de Solvay procède aux formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Une copie du présent accord et du récépissé de dépôt sont communiqués aux organisations syndicales.

Il est également procédé à la publicité du présent accord conformément aux articles R. 2262-1 & suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le 5 décembre 2017

 JCS
DK

ANNEXE 1 : LISTE DES ABREVIATIONS

BDES	Base de données économiques et sociales
CSEC	Comité social et économique central de l'UES Solvay France
CSE	Comité social et économique d'établissement
CSSCT-DD	Commission santé, sécurité et des conditions de travail et développement durable des CSE
CSSCT-DDC	Commission santé, sécurité, conditions de travail et développement durable centrale du CSEC
DS	Délégué syndical
DSC	Délégué syndical central
GBU	Global Business Unit (secteur d'activité)
GTP	Groupe de travail paritaire
IRP	Instances représentatives du personnel
OS	Organisation syndicale
RSS	Représentant de la section syndicale
UES	Unité économique et sociale
VAES	Validation des acquis de l'expérience syndicale

ANNEXE 2 : LISTE DES SOCIETES COUVERTES PAR L'ACCORD AU JOUR DE LA SIGNATURE DE L'ACCORD

CYTEC PROCESS MATERIALS TOULOUSE

SOLVAY SA (établissement français)

SOLVAY FLUORES FRANCE SAS

SOLVAY SPECIALTY POLYMERS FRANCE SAS

SOLVAY ENERGY SERVICES

RHODIA OPERATIONS

SOLVAY OPERATIONS FRANCE

SOLVAY FRANCE

RHODIA LABORATOIRE DU FUTUR

JCS
T DK

ANNEXE 3 : NOMBRE DE MEMBRES TITULAIRES DU CSE EN FONCTION DE L'EFFECTIF DE L'ETABLISSEMENT

Effectif de l'établissement	Nombre de membres titulaires du CSE
De 11 à 24	1
De 24 à 49	2
De 50 à 74	4
De 75 à 99	5
De 100 à 124	6
De 125 à 149	7
De 150 à 174	8
De 175 à 199	9
De 200 à 249	10
De 250 à 300	11
De 301 à 399	11
De 400 à 499	12
De 500 à 599	13
De 600 à 799	14
De 800 à 899	15
De 900 à 999	16
De 1000 à 1249	17
De 1250 à 1499	18

SES

17

82

ANNEXE 4 : NOMBRE DE MEMBRES DE LA CCSSCT-DD EN FONCTION DE L'EFFECTIF DE L'ETABLISSEMENT

Effectif de l'établissement	Etablissements non tertiaires	Etablissements tertiaires non Seveso
De 11 à 24	0 ou si Seveso 3 dont 1 issu du 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} collège	0
De 24 à 49	0 ou si Seveso 3 dont 1 issu du 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} collège	0
De 50 à 74	0 ou si Seveso 3 dont 1 issu du 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} collège	0
De 75 à 99	0 ou si Seveso 3 dont 1 issu du 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} collège	0
De 100 à 124	3 dont 1 issu du 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} collège	0
De 125 à 149	3 dont 1 issu du 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} collège	0
De 150 à 174	4 dont 1 issu du 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} collège	0
De 175 à 199	4 dont 1 issu du 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} collège	0
De 200 à 249	5 dont 1 issu du 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} collège	0
De 250 à 300	5 dont 1 issu du 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} collège	0
Effectif de l'établissement	Tous établissements confondus	
De 301 à 399	5 membres dont 1 issus du 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} collège	
De 400 à 499	6 membres dont 2 issus du 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} collège	
De 500 à 599	6 membres dont 2 issus du 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} collège	

JCS
17 DK

De 600 à 749	7 membres dont 2 issus du 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} collège
De 750 à 799	7 membres dont 2 issus du 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} collège
De 800 à 899	7 membres dont 2 issus du 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} collège
De 900 à 999	8 membres dont 2 issus du 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} collège
De 1000 à 1249	8 membres dont 2 issus du 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} collège
De 1250 à 1499	9 membres dont 3 issus du 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} collège
Au-delà	9 membres dont 3 issus du 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} collège

505
17 2R