

**ACCORD DU 27 AVRIL 2017 SUR LA VALORISATION DES ACQUIS
DE L'EXPERIENCE SYNDICALE ET REPRESENTATIVE
AU SEIN DE L'UES SOLVAY FRANCE**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

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 établissements de l'UES Solvay France figurant en annexe 1, dûment habilitées pour négocier et signer le présent accord

CFDT – Maurice TRITSCH



CFE/CGC – Daniel KEMPF



CGT – Cyril BUISSON



PREAMBULE

Dans la continuité de sa démarche de rénovation du dialogue social, et notamment de l'article 23 de l'accord du 31 mai 2016, l'UES Solvay France souhaite, avec les organisations syndicales représentatives au niveau de cette UES, mieux reconnaître dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle les compétences acquises lors des parcours syndicaux et représentatifs.

Les parties signataires soulignent le caractère innovant des mesures prévues par le présent accord dont le but est, au-delà du processus de suivi des classifications et rémunérations assurant une égalité de traitement entre tous les salariés, qu'ils soient titulaires ou non de mandats représentatifs, un dispositif supplémentaire de reconnaissance spécifique des compétences acquises dans l'exercice des mandats, dénommé valorisation des acquis de l'expérience syndicale et représentative (VAES).

Ce dispositif est destiné à bénéficier aux représentants en situation de représentation syndicale ou élective. Au-delà, ce dispositif a pour vocation à créer un contexte plus favorable à l'engagement des salariés dans des fonctions représentatives.

Le présent accord vise donc à répondre à ces objectifs et attentes pour encourager et faciliter l'accès à des mandats de représentation syndicale ou élective.

ARTICLE 1 – L'OBJET ET LA PORTEE DE L'ACCORD

Le présent texte vise à mettre en œuvre les dispositions de l'article 23 de l'accord du 31 mai 2016 sur la rénovation du dialogue social au sein de l'UES Solvay France en fixant les éléments de méthode retenus d'un commun accord pour:

- identifier les compétences nécessaires dans l'exercice des mandats visés à l'article 2 du présent accord,
- Evaluer le degré de maîtrise desdites compétences par les titulaires des mandats, engagés sur la base du volontariat dans la démarche d'évaluation de leurs compétences,
- Reconnaître et valoriser dans le cadre de l'évolution professionnelle les compétences acquises et mises en œuvre dans l'exercice des mandats.

Ce dispositif s'applique aussi bien au cours des mandats qu'à leur terme.

Il permet d'assurer le développement des compétences syndicales et représentatives, le maintien de l'employabilité professionnelle ainsi que l'intégration du parcours syndical et représentatif dans le parcours professionnel.

ARTICLE 2 – LES MANDATS ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ARTICLE 23 DE L'ACCORD DU 31 MAI 2016 SUR LA RENOVATION DU DIALOGUE SOCIAL

Les mandats les plus importants visés à l'article de l'accord du 31 mai 2016 sur la rénovation du dialogue social au sein de l'UES Solvay sont ceux de :

- Coordinateur syndical central visé à l'article 10 de l'accord ;
- Délégué syndical central visé à l'article 11 de l'accord ;
- Délégué syndical d'établissement visé à l'article 13 de l'accord ;
- Membre du Secrétariat du Comité d'entreprise européen ;
- Représentant syndical au Comité central d'entreprise ;
- Représentant syndical au Comité d'établissement et à l'IURP visé à l'article 8.4.1 et à l'article 7.4 de l'accord ;
- Secrétaire du Comité central d'entreprise de l'UES Solvay France visé à l'article 3.2 de l'accord ;
- Secrétaire de l'instance unique de représentation du personnel (IURP) visé à l'article 7 de l'accord ;
- Secrétaire de comité d'établissement visé à l'article 8.2 de l'accord ;
- Secrétaire du Comité d'hygiène sécurité environnement - conditions de travail – développement durable (CHSECT-DD) visé à l'article 9.2.2 de l'accord.

Cette liste des mandats pourra être revue à une échéance de trois ans à compter de la date de signature du présent accord.

DK
JCS
CB

9

ARTICLE 3 – APPUI PAR UN PRESTATAIRE SPECIALISE POUR ASSISTER LES PARTIES DANS L'ELABORATION DES REFERENTIELS DE COMPETENCES AFFERENTES AUX MANDATS, ET DU SUPPORT D'EVALUATION DES REPRESENTANTS

L'association « Dialogues » est choisie pour conseiller les parties dans l'élaboration des référentiels qui décrivent les compétences observables pour chacun des mandats visés à l'article 2 ci-dessus, et du support d'évaluation individuelle de ces compétences devant être réalisé conjointement par la Direction des Ressources Humaines de l'UES Solvay France, d'une part, et par l'organisation syndicale de la personne mandatée, d'autre part.

La prise en charge financière de la prestation est assurée par Solvay.

Les parties signataires demeurent libres de désigner, à tout moment, par avenant au présent accord, un autre prestataire si elles en décident ainsi conjointement.

ARTICLE 4 – COMPOSITION ET ROLE DU GROUPE DE TRAVAIL

Article 4.1 – Composition du groupe de travail paritaire

Le groupe de travail est composé :

- de deux membres de chaque organisation syndicale signataire du présent accord,
- de deux membres de la Direction de l'UES Solvay France,
- d'un représentant du prestataire qui participe aux réunions et dont la mission est d'assister le groupe de travail.

Article 4.2 – Rôle du groupe de travail paritaire

Le groupe de travail paritaire a pour principale mission de rédiger pour chacun des mandats listés à l'article 2 du présent accord:

- une fiche descriptive décrivant les finalités, missions et activités de ces mandats,
- un référentiel des compétences correspondant à chaque mandat mentionné à l'article 2 du présent accord,

es JK JS

- un support d'évaluation du degré de maîtrise des compétences des représentants engagés dans la démarche.

Les trois premières fiches mandats assorties de leur référentiel de compétences associées, ainsi que leur support d'évaluation, seront établis avant la fin du mois de juillet 2017 et les premières évaluations débuteront à compter du mois de septembre 2017.

Le choix des trois premiers mandats est effectué par les organisations syndicales signataires.

Pour être annexée au présent accord et mise en œuvre, chaque fiche-mandat, son référentiel de compétences associées et le support d'évaluation devront être validés par toutes les parties signataires.

ARTICLE 5 – EVALUATION INDIVIDUELLE DU REPRESENTANT PAR SON ORGANISATION SYNDICALE ET UN REFERENT ENTREPRISE

Article .5.1 – Modalités relatives aux personnes impliquées dans l'évaluation

L'évaluation des compétences est réalisée sur la base du volontariat du représentant du personnel.

Les compétences donnent lieu à une évaluation croisée du référent « entreprise » et du référent « syndical » dont l'objectif est de parvenir à un constat partagé faisant l'objet d'un consensus.

Le choix par la direction des référents « entreprise » s'effectue selon les principes suivants:

- le référent n'appartient pas à la ligne hiérarchique directe du représentant,
- il est en capacité d'évaluer concrètement les compétences exercées, compte-tenu de la connaissance qu'il a acquise des situations impliquant dans son mandat le représentant concerné,
- il est tenu compte dans le choix du référent du caractère local ou national du mandat à évaluer. En cas de cumul de mandats nationaux et locaux, l'évaluation « entreprise » est réalisée par le référent national, avec l'appui d'un référent local.

CB DK
505

T

Le choix des référents « syndicaux » s'effectue selon les principes suivants:

- ils sont désignés par l'organisation syndicale représentative dont ils relèvent,
- ils sont en capacité d'évaluer concrètement les compétences exercées, compte-tenu de la connaissance qu'ils ont acquise des situations impliquant dans son mandat le représentant concerné.
- Le caractère local ou national du mandat à évaluer fait partie des éléments pouvant être pris en considération par l'organisation syndicale représentative.

Article 5.2 – Modalités relatives à l'évaluation

Pour chaque compétence, des observables sont précisés, pour lesquels trois niveaux d'évaluation sont retenus :

- « *en cours d'acquisition de la compétence* »
- « *maîtrise la compétence* »
- « *est en capacité de transmettre la compétence* ».

L'organisation syndicale du représentant ainsi que les référents « entreprise » procèdent à une appréciation argumentée et une synthèse générale est réalisée.

Cette évaluation peut donner lieu à l'élaboration d'un plan de formation spécifique.

ARTICLE 6 – MODALITES DE RECONNAISSANCE DES COMPETENCES DANS LE CADRE DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La reconnaissance et sa valorisation, non seulement au terme de l'exercice des mandats, mais également en cours d'exercice des mandats, s'effectuent sur la base des principes de gestion RH applicables à l'ensemble des salariés de Solvay.

Dans ce cadre :

- Pour être reconnue et valorisée dans le cadre d'une évolution professionnelle, une compétence doit être effectivement mise en œuvre,

CB DK JCS

- La valorisation des compétences s'effectue à l'aide des processus et outils de détermination du niveau des postes appliqués au sein de Solvay. Les fiches et référentiels de compétences prévus par le présent accord ainsi que les supports d'évaluation ont vocation à servir d'appui à la réalisation d'une « cotation » de chaque mandat suivant la méthode de classification des postes en vigueur chez Solvay. Ces documents constituent une aide à la gestion de l'évolution des carrières des représentants.

A titre indicatif est annexée au présent accord la méthode d'évaluation servant actuellement de référence chez Solvay.

ARTICLE 7 – SUIVI DE L'ACCORD

Il est constitué une commission de suivi du présent accord. Cette commission est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative dans l'UES Solvay France.

La commission a notamment pour mission :

- le suivi du calendrier de mise en place des actions définies par l'accord ;
- l'étude de l'effet des actions ;
- la proposition d'éventuelles améliorations ou adaptations.

Elle se réunit une fois par an.

ARTICLE 8 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions prévalent sur celles ayant le même objet dans les accords d'entreprise ou d'établissements, conclus postérieurement ou antérieurement et compris dans le périmètre du présent avenant (L. 2253-3 et 6 du Code du travail).

Dans l'hypothèse où les conditions légales et réglementaires applicables au présent accord viendraient à être modifiées, les parties conviennent expressément qu'elles emportent modification des termes du présent accord, lorsqu'elles s'imposent obligatoirement.

CB DK
JCS

TJ

ARTICLE 9 – DENONCIATION DE L'ACCORD

Toute adhésion pourra se faire conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail.

Une demande de révision de tout ou partie de l'accord peut être présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser. Cette demande doit être adressée par recommandé avec accusé de réception.

Un calendrier sera établi au cours de la première réunion de négociation qui doit se tenir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la demande de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut sont maintenues. Les conditions de validité de l'avenant sont celles prévues aux articles L. 2232-11 et suivants du Code du travail.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service concerné.

ARTICLE 10 – LA REVISION 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.

ARTICLE 11 – LA PUBLICITE ET LE DEPOT DE L'ACCORD

La direction de l'UES Solvay France procédera aux formalités de dépôt conformément aux articles L. 3313-3, L. 2231-5 & suivants et D. 2231-2 du Code du travail.

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

Fait à Paris, le 27 avril 2017

CB DK
JCS

17

Annexe 1

Liste des sociétés couvertes par l'accord au jour de sa signature

SOLVAY SA (établissement français)

SOLVAY OPERATIONS FRANCE

SOLVAY FLUORES FRANCE

SOLVAY SPECIALTY POLYMERS FRANCE

SOLVAY TAVAUX

SOLVAY ENERGY SERVICES

RHODIA OPERATIONS

RHODIA

RHODIA LABORATOIRE DU FUTUR

CYTEC PROCESS MATERIALS

CYTEC INDUSTRIES FRANCE

CB P.K.
SCS

TJ

Annexe 2

Description de la méthode HAY

Dr. 19 59