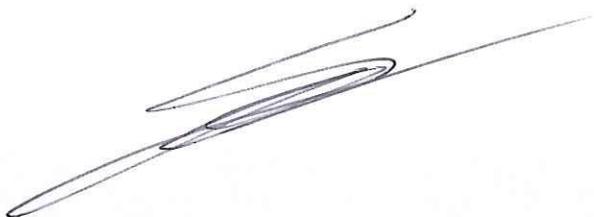


**Accord du 31 mai 2016
sur la rénovation du dialogue social
au sein de l'UES Solvay France**

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 Solvay France figurant en annexe 2, dûment habilitées pour négocier et signer le présent accord

CFDT, représentée par *M^R MISTHER Guillaume*
dûment mandaté et habilité,



CFE-CGC, représentée par
dûment mandaté et habilité,

De laune R.


CGT, représentée par
dûment mandaté et habilité,

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE.....	7
CHAPITRE 1 : LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	9
Article 1 : Le champ d'application du présent accord.....	9
CHAPITRE 2 : LE COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE DE L'UES SOLVAY FRANCE	10
Article 2 : La mise en place du comité central d'entreprise de l'UES Solvay France.....	10
Article 3 : Le fonctionnement du comité central d'entreprise de l'UES Solvay France.....	11
Article 3.1. Le président du CCE	11
Article 3.2. Le bureau	12
Article 3.3. Les réunions	12
Article 3.4. Les conditions d'utilisation de visioconférences ou de conférences téléphoniques..	12
Article 3.5. L'ordre du jour	13
Article 3.6. Les réunions préparatoires	13
Article 3.7. Les commissions du CCE	14
Article 3.8. L'instance hygiène-sécurité, environnement et développement durable du CCE	15
Article 4 : Les attributions du CCE de l'UES Solvay France	16
Article 5 : Les moyens du CCE de l'UES Solvay France	17
Article 6 : La présentation de la stratégie de l'entreprise devant le CCE et les CE	17
CHAPITRE 3 : LA REPRESENTATION ELUE DU PERSONNEL AU NIVEAU LOCAL	19
Article 7 : La mise en place, la composition et les moyens des instances uniques de représentation du personnel (IURP) dans les établissements de moins de 100 salariés et les établissements tertiaires	19
Article 7.1. Les attributions de l'IURP.....	19
Article 7.2. La composition de l'IURP	19
Article 7.3. Le fonctionnement de de l'IURP	20
Article 7.4. Les moyens de l'IURP	20
Article 8 : Les comités d'établissement.....	21
Article 8.1. Les attributions des comités d'établissement	21
Article 8.2. La composition des comités d'établissement.....	21
Article 8.3. Le fonctionnement des comités d'établissement.....	21
Article 8.4. Les moyens des comités d'établissement.....	22

Article 9 : Le regroupement des délégués du personnel et du comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les établissements non tertiaires employant 100 salariés et plus	24
Article 9.1. Les attributions du comité d'hygiène sécurité environnement – conditions de travail – développement durable (CHSECT-DD)	24
Article 9.2. Le fonctionnement du CHSECT-DD	24
Article 9.3. Les moyens du CHSECT-DD	27
CHAPITRE 4 : LE DROIT SYNDICAL.....	28
Article 10 : Le coordinateur syndical.....	28
Article 11. Le délégué syndical central.....	29
Article 12 : Les réunions de négociation paritaires au niveau de l'UES Solvay France	30
Article 12.1. L'agenda social	30
Article 12.2. Les réunions de groupes de travail paritaires et de négociation.....	31
Article 12.3. Les convocations	31
Article 12.4. Les thèmes et la périodicité des négociations.....	31
Article 13 : Les délégués syndicaux d'établissements.....	32
Article 13.1. Les réunions paritaires.....	32
Article 13.2. Le crédit d'heures des délégués syndicaux d'établissement.....	32
CHAPITRE 5 : LES MOYENS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL.....	33
Article 14 : La formation des représentants du personnel	33
Article 14.1. Formation dans le cadre de l'activité professionnelle	33
Article 14.2. La formation à l'économie d'entreprise	33
Article 14.3. Les formations organisées par l'entreprise liées à l'exercice du mandat.....	34
Article 14.4. Le congé de formation économique, sociale et syndicale	35
Article 15 : Mise à disposition de moyens matériels à destination de la représentation syndicale .	35
Article 15.1. Le local syndical.....	35
Article 15.2. L'accès aux ordinateurs.....	36
Article 15.3. Adresse de messagerie électronique Solvay.....	36
Article 15.4. Dotation d'un téléphone mobile	37
Article 15.5. Création d'un site Google pour chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Solvay France	37
Article 15.6. Utilisation de la messagerie de l'établissement	38
Article 15.7. Responsabilité	38
Article 15.8. Respect des règles informatiques en vigueur au sein de l'UES Solvay France	39

J'1 MG
BD

Article 16 : Mise à disposition de moyens matériels informatiques à destination de la représentation élue	39
Article 16.1. L'accès aux ordinateurs.....	39
Article 16.2. Dotation d'un téléphone mobile	40
Article 16.3. Le répertoire informatique du CE ou de l'IURP.....	41
Article 16.4. Utilisation de la messagerie du CE ou de l'IURP	41
Article 16.5. Information sur les activités sociales et culturelles.....	42
Article 16.6. Responsabilité	42
Article 16.7. Respect des règles informatiques en vigueur au sein de l'UES Solvay France	42
Article 17 : Les moyens des organisations syndicales	43
Article 17.1. Moyens en temps au niveau national.....	43
Article 17.2. Moyens en temps au niveau local	44
Article 18 : Le financement des organisations syndicales.....	46
Article 18.1. Les cotisations syndicales	47
Article 18.2. La subvention de fonctionnement des coordinations syndicales centrales de l'UES Solvay.....	48
Article 19 : Fonctions syndicales extérieures relevant d'une organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Solvay France	48
Article 20 : Frais de déplacement.....	49
Article 20.1. Réunions organisées par la direction.....	49
Article 20.2. Réunions prévues par le présent accord.....	50
Article 20.3. La date de mise en œuvre de ces dispositions	50
CHAPITRE 6 : LA VALORISATION DU PARCOURS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL.....	51
Article 21 : 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 21.1. Les principes et engagements de la direction.....	52
Article 21.2. Description de fonction / missions et processus de gestion de carrière	53
Article 21.3. Adéquation de la charge de travail et du mandat	54
Article 21.4. Entretien de début de mandat.....	55
Article 21.5. Entretien professionnel d'évaluation dans le cas où un mandat avec ou sans heures de délégation, s'exerce conjointement à une activité professionnelle	55
Article 21.6. Entretien annuel de suivi	56
Article 21.7. Clarification des règles d'évolution des représentants du personnel en matière de classification et de salaire.....	56

Article 21.8. Le traitement des demandes de repositionnement	58
Article 21.9. La garantie d'évolution de la rémunération	58
Article 22 : 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.....	58
Article 22.1. Entretien de fin de mandat	59
Article 22.2. Entretien de suivi de la reprise de l'activité professionnelle	59
Article 23 : Valorisation professionnelle du parcours des représentants du personnel tenant compte de l'expérience acquise dans l'exercice de leur mandat	60
Article 23.1. Démarche volontaire	60
Article 23.2. Identification des compétences nécessaires dans l'exercice de mandats.....	60
Article 23.3. Reconnaissance et valorisation des compétences acquises	61
Article 23.4. Mise en œuvre des dispositions prévues à l'article 23	61
CHAPITRE 7 : ACCOMPAGNEMENT DU PRESENT ACCORD PAR LE MANAGEMENT	62
CHAPITRE 8 : ACCES DES SALARIES AUX ACCORDS COLLECTIFS FRANCE.....	62
CHAPITRE 9 : DISPOSITIONS FINALES	63
Article 24 : Entrée en vigueur et portée du présent accord.....	63
Article 25 : Commissions	63
Article 25.1. La commission d'interprétation de l'accord	63
Article 25.2. La commission de suivi de l'accord	63
Article 26 : Calendrier de mise en œuvre de l'accord	64
Article 27 : Dénonciation de l'accord	65
Article 28 : Révision de l'accord	65
Article 29 : Notification, publicité et dépôt de l'accord	66
ANNEXE 1 : LISTE DES ABREVIATIONS	67
ANNEXE 2 : LISTE DES SOCIETES COUVERTES PAR L'ACCORD AU JOUR DE LA SIGNATURE DE L'ACCORD	68
ANNEXE 3 : REPARTITION DES SIEGES DU CCE DE L'UES SOLVAY FRANCE	69

PREAMBULE

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 réunies depuis le mois de février 2015 et 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.

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 CENTRAL D'ENTREPRISE DE L'UES SOLVAY FRANCE

Article 2 : La mise en place du comité central d'entreprise de l'UES Solvay France

Un comité central d'entreprise (CCE) commun a été créé au sein de l'UES Solvay France par un accord du 4 novembre 2015, modifié par l'avenant n°1 du 30 mars 2016, et ce, à compter du 1^{er} juin 2016.

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

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

Les parties conviennent de la répartition suivante des sièges du CCE entre les catégories professionnelles :

- Collège 1 : 6 sièges titulaires et 6 sièges suppléants,
- Collège 2 : 9 sièges titulaires et 9 sièges suppléants,
- Collège 3 : 5 sièges titulaires et 5 sièges suppléants.

Le nombre de sièges du CCE de l'UES attribué à chaque collège est calculé au prorata des effectifs fixés par les derniers protocoles électoraux, par application de la règle de la proportionnelle au plus fort reste.

La répartition de ces sièges entre établissements est réalisée sur la base des dernières élections professionnelles. Elle figure en Annexe 3 du présent accord.

Dans chaque comité d'établissement, les membres titulaires élus, toutes catégories confondues, réunis en collège unique, désignent par un vote à bulletin secret, les membres titulaires et suppléants du comité central d'entreprise.

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

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.

Les dispositions du présent article sont conclues pour une durée déterminée et jusqu'au renouvellement des membres des comités d'établissements lors des élections de mars 2018.

Article 3 : Le fonctionnement du comité central d'entreprise de l'UES Solvay France

Article 3.1. Le président du CCE

Le CCE 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 CCE est composé :

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

Ils sont élus parmi les membres titulaires du CCE.

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

Article 3.3. Les réunions

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

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 CCE, ou en son absence, du secrétaire-adjoint, des réunions du même type peuvent être organisées par conférence téléphonique.

JCI
AD
MG

De plus, un membre du CCE, 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 CCE 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 le décret n° 2016-453 du 12 avril 2016, seulement en cas de visioconférence.

Article 3.5. L'ordre du jour

L'ordre du jour est élaboré conjointement entre le président du CCE 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 CCE au moins huit jours avant la réunion en cas d'information-consultation, et au plus tard avant la réunion préparatoire, sauf circonstances exceptionnelles.

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 CCE ou par le secrétaire et, en son absence par le secrétaire-adjoint.

Article 3.6. Les réunions préparatoires

Chaque réunion du CCE est précédée d'une séance de travail préparatoire à laquelle participent les membres titulaires et suppléants du CCE, les représentants syndicaux au CCE, 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.

Cette réunion préparatoire est d'une demi-journée si la réunion est d'une demi-journée ou moins. Elle est d'une journée si la réunion est d'une journée ou plus. En cas de circonstances exceptionnelles, la direction peut autoriser 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 CCE

Des commissions du CCE sont mises en place.

Chaque commission est composée du secrétaire ou du secrétaire-adjoint du CCE, d'un représentant de la direction pouvant lui-même être assisté, et de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau national, la commission économique étant nécessairement constituée de membres du CCE.

Les présidents de commission sont élus par le CCE parmi les membres titulaires du CCE.

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

Les commissions suivantes sont créées :

- la commission économique

En plus de ses attributions légales, elle se réunit dans la semaine qui précède la réunion du CCE 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 hommes et les femmes et se substitue ainsi aux commissions de suivi prévues par ces accords.

Chaque commission rend compte au comité central d'entreprise de son activité.

Article 3.8. L'instance hygiène-sécurité, environnement et développement durable du CCE

Il est créé une instance intitulée « *Instance hygiène, sécurité, environnement et développement durable* » (Instance HSE-DD).

Sa vocation est d'assurer une information réciproque et une réflexion commune sur les questions concernant l'hygiène, la sécurité, l'environnement, les conditions de travail et le développement durable.

L'instance est composée de six membres désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national, à raison de quatre titulaires et deux suppléants. Assistent aux réunions les titulaires et les suppléants.

Parmi ces membres :

- un tiers au moins est issu du comité central d'entreprise,
- deux-tiers sont choisis parmi les salariés de l'UES en raison notamment de leurs compétences HSE ou développement durable.

La présidence est assurée par une personne ayant qualité pour représenter la direction de Solvay. Un secrétaire de l'instance est désigné parmi les membres du CCE.

Les membres titulaires ainsi désignés disposent chacun d'un crédit annuel de 20 heures. Le secrétaire dispose d'un crédit annuel de 60 heures.

Elle se réunit deux fois par an, à l'initiative de la direction ou à la majorité de ses membres titulaires.

Chaque réunion de l'instance 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 ou une personne ayant qualité pour représenter la direction de Solvay et le secrétaire, et est communiqué aux membres huit jours avant la date de chaque réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Lors de chaque réunion de l'instance HSE-DD, 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. Le compte-rendu est adressé à la direction et au secrétaire de l'instance. Le secrétaire le soumet aux membres puis il est soumis pour approbation lors de la réunion plénière suivante.

Afin d'assurer un lien entre le contenu des discussions au niveau de Solvay et les questions spécifiques rencontrées sur les sites dans les domaines de compétences de l'instance, chaque organisation syndicale a la faculté d'organiser, une fois par an, une séance de travail d'une journée.

Cette journée regroupe des salariés des établissements (un par établissement), choisis en fonction des sujets d'actualité traités en instance HSE-DD.

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

Le CCE 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 CCE 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. 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.

Les membres du CCE ont accès, au travers de la base de données économiques et sociales (BDES) lorsqu'elle est mise en place, aux documents ainsi qu'aux procès-verbaux des réunions du CCE et de l'instance HSE-DD.

Article 6 : La présentation de la stratégie de l'entreprise devant le CCE et les CE

La stratégie de Solvay est présentée devant le CCE. 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, industriel, 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, en principe pour trois ans, avec le cas échéant une actualisation annuelle. Cette feuille 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.

A partir de 2016 et tous les trois ans, la stratégie générale de Solvay et celle des GBU/fonctions (feuilles de route) sont présentées en CCE de l'UES. A cette occasion, le CCE peut recourir à une expertise en vue de sa consultation. En outre, chaque année, le CCE est informé et consulté au périmètre France sur la stratégie du groupe Solvay; à cette occasion, il peut recourir à un expert à l'occasion de l'expertise relative à l'examen annuel des comptes.

La stratégie est présentée et déclinée au niveau de chaque comité d'établissement ou instance unique de représentation du personnel (visés au chapitre 3) 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 : LA REPRESENTATION ELUE DU PERSONNEL AU NIVEAU LOCAL

Article 7 : La mise en place, la composition et les moyens des instances uniques de représentation du personnel (IURP) dans les établissements de moins de 100 salariés et les établissements tertiaires

Article 7.1. Les attributions de l'IURP

Dans chacun des établissements distincts de moins de 100 salariés (au sens des effectifs tels que définis dans les protocoles préélectoraux) et dans les établissements tertiaires existant au sein de l'UES Solvay France, une instance unique de représentation du personnel (IURP) regroupe les attributions des délégués du personnel, du comité d'établissement et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

L'IURP est dotée de la personnalité morale et gère, le cas échéant, son patrimoine.

La mise en place de chaque IURP interviendra au moment des prochaines élections professionnelles prévues en mars 2018.

Article 7.2. La composition de l'IURP

L'IURP est présidée 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 de l'IURP est fixé comme suit :

- Pour les établissements dont les effectifs sont inférieurs à 300 salariés :
 - 5 titulaires et 5 suppléants,
- Pour les établissements tertiaires dont les effectifs sont égaux ou supérieurs à 300 salariés :
 - 10 titulaires et 10 suppléants.

Article 7.3. Le fonctionnement de de l'IURP

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.

Article 7.4. Les moyens de l'IURP

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

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

Article 8 : Les comités d'établissement

Article 8.1. Les attributions des comités d'établissement

Les attributions des comités d'établissement sont définies par le code du travail et les conventions collectives applicables.

Article 8.2. La composition des comités d'établissement

Le comité désigne son bureau au cours de la première réunion suivant son élection :

- un secrétaire,
- un secrétaire-adjoint,
- un trésorier,
- un trésorier-adjoint.

Article 8.3. Le fonctionnement des comités d'établissement

Le comité d'établissement se réunit une fois tous les deux mois, sur convocation du président.

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

Le président convoque, par messagerie électronique, toutes les personnes qui assistent de droit aux séances du comité d'établissement, 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 comité d'établissement au moins trois jours calendaires avant la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Par ailleurs, les membres du comité d'établissement 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 réunion est considéré comme du temps de travail effectif dans la limite de trois heures.

Pour 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 est pris en charge par Solvay. 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 8.4. Les moyens des comités d'établissement

Les membres des comités d'établissements ont accès, au travers de la BDES lorsqu'elle est mise en place, aux documents ainsi qu'aux procès-verbaux des réunions de l'instance.

Article 8.4.1. Le crédit d'heures des membres du CE et du représentant syndical au CE

Un crédit d'heures spécifique de vingt 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.

Article 8.4.2. Les jours de formation des membres du comité d'établissement

Les membres titulaires du comité d'établissement bénéficient des congés de formation prévus par le code du travail.

Article 8.4.3. Les activités sociales et culturelles

A compter du 1^{er} janvier 2019, le budget des activités sociales et culturelles attribué aux comités d'établissement est mutualisé au niveau de l'UES Solvay France.

La mise en œuvre de cet article, 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 au cours de l'année 2017.

Article 9 : Le regroupement des délégués du personnel et du comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les établissements non tertiaires employant 100 salariés et plus

Article 9.1. Les attributions du comité d'hygiène sécurité environnement – conditions de travail – développement durable (CHSECT-DD)

Le CHSECT-DD créé au niveau de chacun des établissements distincts existant au sein de l'UES Solvay France non tertiaires de 100 salariés et plus (*au sens des effectifs tels que définis dans les protocoles préélectoraux*) exerce l'ensemble des attributions dévolues par la loi aux délégués du personnel et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La mise en place de chaque CHSECT-DD interviendra à compter des élections professionnelles de mars 2018. Cette instance est élue directement par les salariés de l'établissement, en même temps que le comité d'établissement.

A titre transitoire, les parties conviennent du maintien à l'identique des instances représentatives du personnel existantes et de leurs modalités de fonctionnement.

Article 9.2. Le fonctionnement du CHSECT-DD

Les questions relevant des attributions des délégués du personnel, réclamations individuelles et collectives, sont abordées préalablement avec la fonction RH du site concerné. Elles peuvent être ensuite inscrites à l'ordre du jour des réunions du CHSECT-DD.

Lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour une question relevant à la fois des attributions du comité d'établissement (visé à l'article 8) et du CHSECT-DD, l'ordre du jour est

élaboré conjointement entre le Président et les secrétaires, ou en leur absence, les secrétaires-adjoints des deux instances. Dans ce cas, les deux instances sont réunies ensemble et un avis unique est recueilli au titre de ces deux institutions.

Lors de chaque réunion du CHSECT-DD, 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. 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.

Article 9.2.1. Les membres du CHSECT-DD

Le CHSECT-DD est présidé 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 titulaires et suppléants du CHSECT-DD est fixé comme suit :

Pour les établissements dont les effectifs sont compris entre 100 et 299 salariés :

- 7 titulaires et 7 suppléants

Pour les établissements dont les effectifs sont compris entre 300 et 499 salariés :

- 8 titulaires et 8 suppléants

Pour les établissements dont les effectifs sont compris entre 500 et 749 salariés :

- 9 titulaires et 9 suppléants

Pour les établissements dont les effectifs sont compris entre 750 salariés et plus :

- 10 titulaires et 10 suppléants

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant syndical au CHSECT-DD avec voix consultative.

Les effectifs sont ceux déterminés par les protocoles d'accord préélectoraux.

Article 9.2.2. Le Secrétariat du CHSECT-DD

Le CHSECT-DD désigne au cours de la première réunion suivant son élection un secrétaire et un secrétaire-adjoint.

Article 9.2.3. Les réunions du CHSECT-DD

Le CHSECT-DD se réunit une fois tous les deux mois sur convocation du président.

Toutefois, dans les établissements classés Seveso, le CHSECT-DD est réuni une fois toute les six semaines.

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

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

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

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, en son absence le secrétaire-adjoint, conformément aux dispositions légales.

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

Par ailleurs, si les membres du CHSECT-DD souhaitent prendre une décision (expertise, ...), cette décision doit être prise à l'occasion d'une réunion et d'une délibération commune avec le comité d'établissement, pour les sujets qui leur sont communs.

Article 9.3. Les moyens du CHSECT-DD

Article 9.3.1. Les heures de délégation des membres du CHSECT-DD

Les membres titulaires du CHSECT-DD disposent d'un crédit d'heures spécifique global de 20 heures par mois pour l'exercice de leurs attributions. Ce crédit d'heures est porté à 25 heures pour les titulaires dans les sites classés Seveso. Par ailleurs, dans ces sites classés Seveso, une réunion préparatoire de 3 heures est possible.

Un crédit d'heures spécifique global 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.

Article 9.3.2. Les jours de formation des membres du CHSECT-DD

Les membres titulaires et suppléants du CHSECT-DD, remplissant les attributions du CHSCT, bénéficient de la formation prévue par le code du travail pour les membres du CHSCT.

CHAPITRE 4 : LE DROIT SYNDICAL

Article 10 : 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 comité central d'entreprise.

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.

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 11. 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 délégué syndical central participe aux réunions du comité central d'entreprise 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. Pour l'année 2016, ce complément est calculé prorata temporis.

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 6.

Article 12 : Les réunions de négociation paritaires au niveau de l'UES Solvay France

Article 12.1. 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 comité central d'entreprise ou, en son absence le secrétaire-adjoint du CCE 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.

Article 12.2. Les réunions de groupes de travail paritaires 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 12.3. 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 12.4. 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. Les parties peuvent aussi convenir d'une périodicité supérieure à l'année. 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 cinq ans.

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

Article 13 : Les délégués syndicaux d'établissements

Article 13.1. Les réunions paritaires

Au niveau de chaque établissement, des réunions de négociation paritaires sont organisées une fois par trimestre avec les organisations syndicales représentatives.

Article 13.2. Le crédit d'heures des délégués syndicaux d'établissement

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

CHAPITRE 5 : LES MOYENS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Article 14 : La formation des représentants du personnel

Article 14.1. 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 14.2. 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 :
 - aux coordinateurs syndicaux centraux,
 - aux délégués syndicaux centraux,
 - aux délégués syndicaux,

- aux membres titulaires, suppléants et représentants syndicaux du comité central d'entreprise de l'UES Solvay France,
- aux membres de la commission économique du CCE de l'UES Solvay France,
- aux membres élus des comités d'établissement,
- aux membres représentant la France au comité d'entreprise européen.

Article 14.3. 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 :

- HSE-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 l'instance hygiène-sécurité, environnement et développement durable (HSE-DD).
- Bureautique : Une formation à l'utilisation d'un ordinateur et des logiciels standard 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, au secrétaire du CCE de l'UES Solvay France ainsi qu'aux membres représentant la France au comité d'entreprise européen de Solvay.

Article 14.4. Le congé de formation économique, sociale et syndicale

Les congés de formation économique, sociale et syndicale sont organisés conformément aux dispositions de l'article L. 3142-8 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 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 15 : Mise à disposition de moyens matériels à destination de la représentation syndicale

Article 15.1. 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.

Article 15.2. 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 15.3. Adresse de messagerie électronique Solvay

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 15.4. 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 15.5. 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.

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 CCE/CE, IURP 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 15.6. 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 messages auprès de l'ensemble du personnel du site. La liste est administrée par l'organisation syndicale.

Article 15.7. Responsabilité

Les organisations syndicales s'engagent à ne pas installer sur leurs ordinateurs standard, 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 15.8. 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 16 : Mise à disposition de moyens matériels informatiques à destination de la représentation élue

Article 16.1. L'accès aux ordinateurs

CCE de l'UES Solvay France et instance HSE-DD

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 comité central d'entreprise, et du secrétaire de l'instance HSE-DD du CCE 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.

Comités d'établissement et IURP de l'UES Solvay France

L'accès à l'ordinateur du comité d'établissement connecté au réseau Solvay est réservé aux membres élus du comité d'établissement, de l'IURP, aux représentants syndicaux au comité d'établissement ainsi qu'au personnel administratif du comité d'établissement, 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-dessous 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.

Article 16.2. Dotation d'un téléphone mobile

Il est attribué au secrétaire et au secrétaire-adjoint du CCE, et au secrétaire de l'instance HSE-DD 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 du groupe.

Article 16.3. Le répertoire informatique du CE ou de l'IURP

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

Si besoin, les membres du comité d'établissement ou de l'IURP peuvent définir des accès plus larges pour les membres du CE ou de l'IURP y compris, le cas échéant, au bénéfice du personnel administratif du comité.

Article 16.4. Utilisation de la messagerie du CE ou de l'IURP

Une liste de diffusion « CE » ou « IURP » est mise à la disposition du comité d'établissement ou de l'IURP. Cette liste de diffusion comprend les membres élus et, le cas échéant, les représentants syndicaux au CE. Cette liste de diffusion est destinée à permettre la circulation d'information entre les membres du comité d'établissement ou de l'IURP, et peut être utilisée pour diffuser des informations relevant des activités sociales et culturelles du comité auprès de l'ensemble des salariés de l'établissement, y compris, le cas échéant, au personnel administratif du comité d'établissement. 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 16.5. Information sur les activités sociales et culturelles

Les informations du CE ou de l'IURP 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 15.4. à 15.8.

Article 16.6. Responsabilité

Le CE ou l'IURP s'engagent 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.

Article 16.7. 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 17 : Les moyens des organisations syndicales

Article 17.1. Moyens en temps au niveau national

Les organisations syndicales représentatives au niveau de Solvay en 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 comités d'entreprise ou d'établissement ou d'une IURP.

Pour 2016, le quota est attribué au prorata de la période comprise entre le 1^{er} juin et le 31 décembre 2016.

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 présentisme, 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 17.2. 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.

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 comité d'établissement ou de l'IURP.

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 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. Ce dernier donne ou non l'autorisation.

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 18 : 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 18.1. Les cotisations syndicales

Cette partie est constituée par le reste à charge des cotisations individuelles annuelles, une fois soustraite la partie fiscalement déductible de l'impôt sur le revenu. Afin de respecter l'anonymat des adhérents, le calcul de ces montants est effectué, pour chaque organisation syndicale, par un organisme extérieur indépendant à partir des informations concernant le nombre de membres et le montant de leurs cotisations de l'année civile. Au cours du premier trimestre suivant, Solvay verse ces montants à l'organisme extérieur indépendant qui les reverse ensuite à l'organisation syndicale, charge à elle de rembourser chacun de ses adhérents. Le premier recensement est fait à la date de signature de cet accord.

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 18.2. 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 19 : 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.

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 20 : Frais de déplacement

Article 20.1. 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 20.2. 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 20.3. Date de mise en œuvre de ces dispositions

Les dispositions des articles 18 et 19 du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2017. Les dispositions de l'article 20 du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} septembre 2016.

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 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 21 : 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 21.1. 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 21.2. 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, 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 21.2.1. 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 21.2.2. 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 21.2.3. 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 21.2. 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 21.3. 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.

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 21.4. 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 21.5. 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 21.6. 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 21.7. Clarification des règles d'évolution des représentants du personnel en matière de classification et de salaire

Article 21.7.1. 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 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.

Article 21.7.2. 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 21.8. 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 21.9. 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 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 aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans sa catégorie. Ces dernières ne sont pas allouées en cas d'insuffisance professionnelle caractérisée lors de l'entretien annuel.

Article 22 : 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 22.1. 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.

Article 22.2. 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 23 : 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 23.1. 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 23.2. Identification des compétences nécessaires dans l'exercice de mandats

- *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 23.3. 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 21.2.2. et 21.2.3. du présent accord et ayant exercé un mandat électif ou désignatif pendant une durée minimale de cinq ans.

Article 23.4. Mise en œuvre des dispositions prévues à l'article 23

La mise en œuvre du présent article fera l'objet d'un accord complémentaire entre Solvay et les organisations syndicales d'ici la fin de l'année 2016. Cet accord fixe notamment les modalités d'évaluation des compétences acquises dans l'exercice des mandats et le recours à un prestataire externe désigné par le dit-accord.

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 du 1^{er} janvier 2017.

CHAPITRE 9 : DISPOSITIONS FINALES

Article 24 : Entrée en vigueur et portée du présent accord

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} juin 2016 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 25 : Commissions

Article 25.1. 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.

Article 25.2. 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 26 : 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 11 du présent accord, est applicable jusqu'au 31 décembre 2018,
- Pour la période comprise entre le 1^{er} juin 2016 et le 31 décembre 2016, le quota de jours-hommes visé aux articles 17.1 et 17.2. est attribué prorata temporis.

Les dispositions suivantes sont conclues à durée indéterminée :

- à compter de la signature d'un accord en 2016 : la mise en œuvre de la valorisation professionnelle des représentants du personnel, prévue à l'article 23 du présent accord,
- à compter du 1^{er} septembre 2016 : la consultation des accords par les salariés sur l'intranet Solvay, prévue par le chapitre 8 ; la périodicité bimensuelle des réunions des comités d'établissement prévue à l'article 8.2.2. ; le bénéfice d'une adresse électronique Solvay pour tous représentants du personnel de Solvay prévue par l'article 15.3. ; les modalités de remboursement des frais de déplacement prévus à l'article 20,
- à compter du 1^{er} janvier 2017 : 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 21.9. ; les articles 18 et 19 du présent accord.

- à compter des prochaines élections professionnelles prévues en mars 2018 : la mise en place de l'IURP, prévue à l'article 7 du présent accord; la mise en place du CHSECT-DD, prévue à l'article 9 du présent accord,
- à compter du 1^{er} janvier 2019, et sous réserve d'un accord collectif majoritaire : la mutualisation, au niveau de l'UES Solvay du budget des activités sociales et culturelles, budget actuellement attribué aux comités d'établissement, prévue à l'article 8.3.2. du présent accord.

Article 27 : 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 28 : 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 29 : 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 31 mai 2016

ANNEXE 1 : LISTE DES ABREVIATIONS

BDES	Base de données économiques et sociales
CCE	Comité central d'entreprise
CE	Comité d'entreprise ou comité d'établissement
CHSECT-DD	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, environnement et développement durable
Instance HSE-DD	Instance hygiène, sécurité, environnement et développement durable
IURP	Instance unique de représentation du personnel
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 CARBONATE FRANCE SAS
SOLVAY FLUORES FRANCE SAS
SOLVAY SPECIALTY POLYMERS FRANCE SAS
SOLVAY TAVAUX SAS
SOLVAY ENERGY SERVICES
RHODIA OPERATIONS
RHODIA
RHODIA LABORATOIRE DU FUTUR

ANNEXE 3 : REPARTITION DES SIEGES DU CCE DE L'UES SOLVAY FRANCE

	Titulaires				Suppléants			
	Avenant 1	Avenant 2	Avenant 3	Total	Avenant 1	Avenant 2	Avenant 3	Total
Belle-étoile	1			1			1	1
Chalampé					2			2
Clamecy						1		1
Collonges		1		1	1			1
Dombasle	1			1	1		1	2
Etoile Part-Dieu Delta		1	1	2		1	1	2
La Rochelle		1		1	1	1		2
Le Pont-de-Claix						1		1
Melle		1		1		1		1
Pessac							1	1
RICL		1	1	2		1	1	2
ROP Ile-de-France*			2	2				
Roussillon	1			1				
Saint-Fons Spécialités		2		2				
Solvay Energy Services*			1	1				
Solvay Paris*						1		1
Salindres	1			1		1		1
Tavaux	1	1		2	1			1
Toulouse (Cytec)						1		1
Valence	1	1		2				
Total	6	9	5	20	6	9	5	20

(*) Cette répartition vaut jusqu'aux élections de mars 2018, date à laquelle les établissements de Solvay Energy Services, Rhodia Opérations Paris et UES Solvay Paris seront regroupés en un établissement distinct unique.

