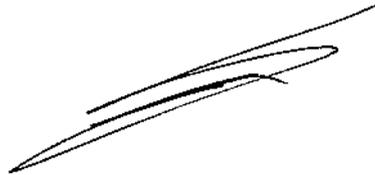


**ACCORD DU 21 DECEMBRE 2011
SUR LA PENIBILITE
AU SEIN DU GROUPE RHODIA**

ENTRE LES SOUSSIGNES

La Direction du Groupe Rhodia dont le siège social est situé Immeuble Cœur Défense – Tour
A – 110, esplanade Charles de Gaulle – 92400 Courbevoie,

Représentée par Monsieur Jean-Christophe SCIBERRAS, Directeur des Ressources Humaines
France et Directeur des Relations Sociales Groupe, dûment mandaté à cet effet :

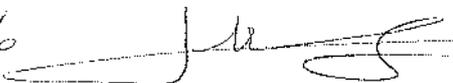


Et les organisations syndicales représentatives au sein du Groupe, dûment habilitées pour
négocier et signer le présent accord :

CFDT – Maurice TRITSCH

p/o 

CFE/CGC – Philippe BUKK

p/o 

CGT – Bernard UGHETTO

p/o 

12

Préambule

La direction du Groupe Rhodia et les organisations syndicales signataires réaffirment leur volonté de préserver l'intégrité physique, et la santé dans la durée de ses salariés.

La démarche d'identification des dangers, d'évaluation et de maîtrise des risques en matière de santé physique des salariés se poursuit selon les accords de branche, d'entreprise et les référentiels en vigueur chez Rhodia.

Dans le cadre des obligations légales résultant de la loi du 9 novembre 2010, Rhodia et les organisations syndicales ont décidé de négocier un accord sur la prévention de la pénibilité. Cet accord remplace l'accord du 30 juin 2010 sur le travail des salariés postés complété par un avenant n° 1 du 9 novembre 2010.

Quatre réunions paritaires se sont tenues les 12 octobre, 2 novembre, 30 novembre et 7 décembre 2011 ; elles ont permis de préciser les facteurs de pénibilité pris en compte dans le Groupe ainsi que les différents seuils retenus pour l'application des mesures prise dans ce texte. Ces facteurs de pénibilité et seuils associés ont été présentés à l'instance HSE du Comité de Groupe France le 12 octobre 2011.

ARTICLE 1 – Le champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des sociétés du Groupe, situées en France, détenues à plus de 50% par RHODIA, dont la liste figure en annexe.

Les salariés en contrat de travail temporaire et les salariés des entreprises extérieures intervenant au sein des établissements et des sociétés du Groupe Rhodia, bénéficient des actions de prévention de la pénibilité, concernant les contraintes physiques marquées ainsi que les facteurs relatifs à l'environnement physique agressif, mises en œuvre au sein du Groupe.

Article 2 – La définition et l'inventaire des facteurs de pénibilité au sein des entreprises du Groupe Rhodia

La loi du 9 novembre 2010 définit la pénibilité comme provenant de « **contraintes physiques marquées, d'un environnement physique agressif ou de certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des travailleurs** ».

Article 2-1. La définition des facteurs de pénibilité

Les facteurs de pénibilité, au nombre de dix, ont été fixés par le décret du 30 mars 2011.

Facteur 1. Les agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées

Les agents chimiques dangereux y compris les poussières et fumées sont définis par les articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du Code du travail et repris dans le décret du 30 mars 2011, c'est-à-dire « *tout agent chimique qui satisfait aux critères de classement des substances ou préparations dangereuses tels que définis à l'article R. 4411-6 C. trav.* », et, « *tout agent chimique qui, bien que ne satisfaisant pas aux critères de classement, en l'état ou au sein d'une préparation, peut présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs en raison de ses propriétés physico-chimiques ou toxicologiques et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle* ».

Au sein du Groupe Rhodia, les salariés touchés par les ACD sont ceux ayant des activités habituelles sur la journée de travail à situation de risque non faible :

- en référence à la Valeur Moyenne d'Exposition de 8 heures par jour (VME),
- ou des activités ponctuelles de courte durée en référence à la Valeur Limite Court Terme 15 minutes (VLCT) en tenant compte de la protection apportée par les EPI (Equipements de protection Individuelle),
- Le risque non faible correspond à un niveau d'exposition supérieur au dixième de la valeur (VME ou VLCT).

Pour les CMR catégorie 1A et 1B, les salariés ayant des activités au cours desquelles :

- une exposition est possible (manipulation d'un produit sans confinement),
- par une voie pertinente au regard des effets potentiels sur la santé,
- et pour lesquelles le niveau d'exposition est supérieur au centième de la valeur (VME ou VLCT).

DL

Facteur 2. Les activités exercées en milieu hyperbare

Elles sont définies à l'article R. 4461-1 du code du travail. Il s'agit des salariés exposés à une pression relative supérieure à 100 hectopascals.

Les entreprises du Groupe Rhodia ne sont pas concernées par ce facteur de risque.

Facteur 3. Les températures extrêmes

Aucune référence ne figure dans le code du travail concernant les températures extrêmes.

Au sein du Groupe Rhodia, les salariés considérés comme étant soumis à ce facteur de risque sont ceux qui, de façon habituelle, exercent des activités :

- à des températures supérieures à 30°C ;
- ou inférieures à -10°C ;
- et ce, plus de 20 heures par semaine.

Facteur 4. Le bruit

L'article R. 4431-2 du code du travail dit que les valeurs d'exposition supérieures à 85dB doivent déclencher l'obligation de mettre en œuvre des mesures afin de réduire l'exposition.

Chez Rhodia, sont considérés comme étant soumis à ce risque les salariés exposés habituellement :

- à un niveau de bruit pondéré sur 8h excédant 85 dB (A),
- sans prise en compte des facteurs d'atténuation des protections individuelles,
- et ce, plus de 20h par semaine.

Facteur 5. Les manutentions manuelles de charges

Elles sont définies à l'article R. 4541-2 du code du travail, comme « *toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs* ». Des valeurs, pour les hommes, de 55 kg en manutention habituelle sans excéder 105 kg, et pour les femmes, à 25 kg sans excéder 40kg, figurent à l'article R. 4541-9 du code du travail.

Il s'agit, chez Rhodia, des salariés manipulant habituellement et manuellement des charges unitaires supérieures à 18kg, plus de 20h par semaine.

Facteur 6. Les postures pénibles

Elles sont définies comme les positions forcées des articulations (ex : position accroupie, agenouillée, en torsion ou le maintien des bras en l'air), sans référence à des textes au sein du code du travail.

Chez Rhodia, il s'agit des salariés dont les activités imposent de manière habituelle le maintien d'une :

- position debout, sans déplacement, plus de 20h par semaine.
- angulation forcée des épaules, des bras, des poignets ou du dos plus de 20h par semaine.

Facteur 7. Les vibrations mécaniques

Les vibrations mécaniques, mentionnées aux articles R. 4441-1 et R. 4443-1 du code du travail, sont ainsi définies : « *les salariés exposés 8h par jour, à des vibrations transmises aux mains et aux bras, au-delà de 5m/s² (mètres par seconde carré), ou à des vibrations transmises à l'ensemble du corps, supérieures à 1,15 m/s² ».*

Au sein du Groupe Rhodia, il s'agit des salariés exposés habituellement 8 heures par jour,

- à des vibrations transmises aux mains et aux bras, au-delà de 5 m/s² (mètres par seconde carré),
- ou à des vibrations transmises à l'ensemble du corps, supérieures à 1,15 m/s².

Facteur 8. Le travail répétitif

Le travail répétitif défini par le décret du 30 mars 2011 comme la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce, ou par la rémunération à la pièce avec un temps de cycle défini (D. 4121-5 du Code du travail).

Il s'agit, chez Rhodia, des salariés exposés habituellement à des activités à cadence contrainte, avec un temps de cycle de moins de 15 secondes, plus de 20 heures par semaine.

DL

JL



Facteur 9 : Le travail en équipes successives alternantes

La directive européenne du 4 novembre 2003, relative à l'aménagement du temps de travail, précise que le travail en équipes successives alternantes, appelé plus communément travail posté désigne « *tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines* ».

Il s'agit, chez Rhodia, des salariés dont le cycle de travail comprend des activités,

- pour un même poste de travail ;
- à des heures différentes ;
- sur une période donnée de jours ou de semaines.

En pratique, les rythmes 2*8, 3*8, 4*8, 5*8, 6*8, 2*10, 2*12 sont concernés.

Facteur 10 : Le travail de nuit

Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 et L. 3122-31 du Code du travail, c'est-à-dire tout travail effectué entre 21h et 6h.

Le seuil de référence retenu par la branche UIC figure à l'article 1 de l'accord relatif au travail de nuit du 16 septembre 2003 qui définit le travailleur de nuit comme « *tout salarié qui soit accomplit au moins deux fois par semaine selon son horaire habituel, au moins trois heures de son temps de travail effectif quotidien au cours de la plage comprise entre 21h et 6h, soit effectuée, sur une année civile, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21h et 6h.* »

Il s'agit des salariés ayant des activités de :

- plus de 3 heures entre 21h et 6h, 2 fois ou plus par semaine,
- ou plus de 270 heures entre 21h et 6 h au cours d'une année civile.

En pratique, les rythmes 3*8, 4*8, 5*8, 6*8, 2*10, 2*12 sont concernés.

Article 2-2 – L'état des lieux des facteurs de pénibilité

Un pré-inventaire de l'état des lieux des situations visées à l'article 2-1 ci-dessus, a été réalisé au sein de chaque établissement du Groupe. Le résultat de ce pré-inventaire a été présenté le 12 octobre 2011, d'une part, lors de la première réunion paritaire, et, d'autre part, à la réunion de l'Instance HSE du Comité de Groupe.

L'état des lieux de chaque établissement doit être présenté à leur CHSCT respectif dans les trois mois qui suivent la signature du présent accord. Il fait l'objet d'un échange avec le CHSCT qui peut être amené à effectuer, le cas échéant, des propositions. La Direction doit répondre de manière motivée pour chaque situation.

Article 3 – Les mesures de prévention de la pénibilité face aux différents facteurs de pénibilité

Des mesures de prévention de la pénibilité sont déjà mises en place ou en cours de mise en place au sein du Groupe Rhodia ; ces mesures ne sont efficaces que si elles sont prises au plus près du terrain et en associant toutes les composantes de l'entreprise (direction, encadrement, salariés, services de santé au travail, services de sécurité, institutions représentatives du personnel).

3-1 – Sur les agents chimiques dangereux

Des mesures régulières de concentration d'exposition professionnelles aux agents chimiques dangereux sont organisées.

Une métrologie régulière est assurée par les laboratoires des sites ou du CRTL, ou par des laboratoires extérieurs agréés.

L'objectif est de continuer, au travers des évaluations des situations qui sont améliorables (classées rouge/orange) identifiées dans le DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques), de les résoudre.

A ce titre, Rhodia engagera la généralisation des mesures contenues dans les articles R. 4412-40, R. 4412-41, R. 4412-42 et R. 4412-43 du Code du travail concernant les fiches d'exposition. Ces articles figurent en annexe 2 du présent accord.

L'objectif est également de généraliser les analyses préliminaires Hygiène sur chaque projet (ergonomie, ventilations, aspirations sur postes de travail) en incorporant l'hygiène industrielle dans les projets et en veillant au design et à la maintenance des systèmes de ventilation.

3-2 – Sur le bruit

Une cartographie régulière des niveaux sonores dans les établissements et des points sensibles est mise en place.

Le capotage d'appareils sources de niveaux sonores élevés et de gêne se poursuit.

Des casques anti-bruits ergonomiques et des bouchons d'oreilles performants (y compris bouchons moulés sur mesure) sont fournis.

3-3 – Sur les températures extrêmes

Le Groupe Rhodia n'est a priori pas concerné par ce facteur, à l'exception des cas ponctuels de conditions climatiques sévères :

En hiver pour les personnes exposées à des travaux externes fréquents, Rhodia fournit des vêtements adaptés, des chaussures chaudes ...

En été, en cas de forte canicule, Rhodia fournit de l'eau minérale et adapte les horaires du personnel en journée (par exemple travail le matin au lieu de la journée).

3-4 – Sur les manutentions manuelles de charges

Rhodia utilise des transpalettes électriques et supprime progressivement le recours à des transpalettes manuels.

Chaque fois que cela est possible, Rhodia supprime les charges de plus de 25kg en sacs, ou en fûts sur les produits solides ou liquides et opte pour un passage à du vrac (« big bags » ou iso-containers/camions).

L'utilisation de palans, d'outils d'aide à la manipulation, de tables élévatrices est privilégiée.

3-5 – Sur les postures pénibles

Rhodia analyse régulièrement l'accessibilité des vannes lors des analyses préliminaires de sécurité et d'hygiène industrielle. Des mesures visant à l'automatisation ou au déplacement des vannes sont prises, tout comme l'automatisation de cycles de procédés.

3-6 – Sur les vibrations mécaniques

A priori, le groupe Rhodia n'est pas concerné par ce facteur de risque. Pour les caristes, l'entretien des routes, sur des surfaces de roulement améliorées et sur des chariots élévateurs plus ergonomiques avec remplacement des anciens est toujours privilégiée.

3-7 – Sur le travail en équipes successives alternantes

Plusieurs mesures sont mises en œuvre :

3-7-1 : Une heure de prise de poste du matin moins pénible

L'objectif entrepris est de parvenir et ce, pour des raisons physiologiques, à ce qu'aucune équipe du matin ne commence le travail avant 5 heures.

Les modalités de mise en œuvre de ce changement peuvent conduire notamment à des durées de travail différentes selon l'heure de prise de poste, à fixer des temps de repos ou encore à différencier les organisations selon les ateliers.

3-7-2. Création du rythme 5x8 à la place du rythme 4x8

3-7-3. Le développement du travail de jour ouvert aux salariés postés

Le passage au travail en journée peut se faire soit dans le cadre de missions temporaires de jour, soit dans le cadre d'opportunités de postes ré-internalisés.

3-7-3-1. Le développement de missions temporaires de jour

La direction de chaque établissement peut proposer aux salariés postés, éventuellement à l'initiative de ceux-ci, des missions temporaires de jour, notamment des missions d'actions de progrès ou de tutorat des jeunes. Les conditions de rémunérations sont alors maintenues pendant la mission de jour, les salariés conservant leur forfait de postes.

Pour les établissements qui ne disposent pas d'un forfait de postes, la rémunération en mission du salarié durant la période de mission fixée par la direction est maintenue comme en situation de travail posté.

Pour un détachement en mission sur une période supérieure à un mois, le salarié est remplacé temporairement au sein de son équipe.

3-7-3-2. La ré-internalisation d'activités

La direction s'engage à effectuer une étude de faisabilité technique et économique au sein de chaque site sur les activités exerçables de jour susceptibles d'être ré-internalisées au sein de Rhodia, comme par exemple le conditionnement, l'expédition, le magasinage, le gardiennage...

Le cahier des charges de cette étude est examiné avec le comité d'établissement.

Les résultats de l'étude sont présentés au comité d'établissement.

Une formation pour l'adaptation au poste ré-internalisé est réalisée lorsqu'elle s'avère nécessaire.

DL

JG

MZ

3-8 - Sur le travail de nuit

3-8-1. La réduction des tâches assurées la nuit

Le transfert des tâches de nuit pouvant être effectuées la journée est privilégié.

Un état des lieux des tâches de nuit, en régime normal d'exploitation, pouvant être transférées en horaires à la journée doit être réalisé.

3-8-2. Le temps de repos lors de l'équipe de nuit

Des temps de repos ponctuels sont prévus lors des équipes de nuit.

En fonction de l'organisation du travail, la concertation examine la possibilité pour les travailleurs postés travaillant lors de l'équipe de nuit de se reposer ponctuellement, si possible dans un lieu spécifique, par exemple dans une salle réservée à cet effet.

Article 4 – Les actions pour l'amélioration des mesures de prévention de la pénibilité et leur suivi

L'amélioration des conditions de travail est tout à la fois un facteur de qualité de vie professionnelle pour les salariés et de progrès pour l'entreprise. Cette amélioration est la première condition de la réduction de la pénibilité au travail.

Les modalités de mise en œuvre des aménagements prévus aux articles 3-7 et 3-8 ci-dessus font l'objet d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise ou d'établissement et du CHSCT.

La Direction et les organisations syndicales peuvent, le cas échéant, convenir, en local, d'une négociation au niveau de l'établissement.

4-1. Des organisations du travail moins pénibles

Les modalités de mise en œuvre des discussions peuvent conduire notamment :

- à des durées de travail différentes selon l'heure de prise de poste, laquelle doit viser pour le 1^{er} janvier 2013, à ce qu'aucune prise de poste n'intervienne, pour des raisons physiologiques, avant 5 heures,
- à fixer des temps de repos,

- ou encore à différencier les organisations selon les ateliers.

Concernant le temps de repos lors de l'équipe de nuit, en fonction de l'organisation du travail, la concertation porte sur la possibilité pour les travailleurs postés travaillant lors de l'équipe de nuit de se reposer ponctuellement, si les conditions le permettent, dans un lieu spécifique (ex : salle réservée à cet effet).

Ces différents aménagements peuvent être fixés pour une période expérimentale de 6 mois au sein de chaque établissement, avec une possibilité de revenir sur l'organisation antérieure.

Rhodia s'engage à mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation, par les services de santé au travail ou par des intervenants externes pour faciliter ce changement.

4-2. Le suivi de la politique de maîtrise des produits CMR et de leur éventuelle substitution

Au niveau de chaque établissement, un bilan annuel des dossiers CMR est présenté lors d'une des réunions trimestrielles du CHSCT.

Un bilan annuel au niveau de Rhodia est aussi présenté dans le cadre de l'instance HSE du Groupe.

4-3. Le tableau de synthèse des actions amélioration des conditions de travail et réduisant les niveaux de pénibilité

Un tableau de synthèse annuel récapitulant toutes les actions mises en places pour améliorer les conditions de travail, en lien avec les facteurs de pénibilité concernés, est établi pour chaque établissement et présenté lors d'une des réunions trimestrielles du CHSCT.

Une synthèse globale est présentée à l'instance HSE.

de

Article 5 – L'aménagement des fins de carrière des salariés postés et de certains rythmes de travail semi continus

JG

[Signature]

M

L'ensemble des mesures de prévention de la pénibilité déjà mis en place et les nouvelles mesures proposées rentrent dans les démarches d'amélioration continue et de réduction significatives des facteurs de risque et doivent permettre à l'avenir, de progressivement adapter les systèmes proposés.

Compte tenu de l'objectif de réduction à terme des facteurs de pénibilité, ces systèmes d'aménagement de fin de carrière prévus par les articles 6 et 7 ci-après sont par nature temporaires.

On entend par travail posté au sens du présent accord le travail effectué en rythme continu ou semi-continu au sens de l'accord Rhodia du 28 juin 2001 relatif aux changements de rythmes de travail des salariés postés en continu ou en semi-continu.

Article 6 – La mise en place d'un système temporaire de cessation anticipée d'activité

Le Groupe Rhodia prévoit l'ouverture d'une nouvelle période d'accès à la cessation anticipée d'activité pour les travailleurs postés allant du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013.

Ce dispositif, basé sur le volontariat, permet au personnel posté ou ancien posté, d'arrêter son activité professionnelle avec une anticipation maximale de deux ans par rapport à la date d'obtention de son droit à la retraite Sécurité Sociale à taux plein, tout en percevant, dans l'attente, un revenu de cessation d'activité de fin de carrière.

6.1 Les bénéficiaires

Tout salarié peut bénéficier, s'il le souhaite et dès lors que la demande est formulée au plus tard le 30 septembre 2013, d'une cessation d'activité de fin de carrière d'une durée maximale de deux ans, préalablement à la liquidation de sa retraite, sous réserve qu'il remplisse les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir occupé un travail posté continu ou semi-continu pendant 22 années au moins incluant du travail de nuit au sens de la CCNIC (poste du matin débutant avant 6h00, ou poste de l'après-midi se terminant après 21h00), au sein de Rhodia ou de toute autre entreprise. Cette ancienneté doit être acquise au moment du passage en cessation d'activité.

- Justifier du nombre de trimestres nécessaires, pour pouvoir, au terme de la cessation d'activité d'une durée de deux ans maximum, liquider la retraite Sécurité Sociale à taux plein ;
- S'engager à liquider ses droits à la retraite dès l'obtention de la retraite Sécurité Sociale à taux plein ;

La durée de la cessation anticipée d'activité, pour les salariés postés en continu est fixée par le tableau ci-dessous :

ANCIENNETE EN POSTE	DUREE DE CESSATION D'ACTIVITE
22 ans	6 mois
23 ans	7 mois
24 ans	8 mois
25 ans	9 mois
26 ans	10 mois
27 ans	12 mois
28 ans	16 mois
29 ans	20 mois
30 ans	24 mois

Les salariés qui ont alterné, au cours de leur carrière, des périodes de travail en 2x8 et des périodes de travail posté peuvent bénéficier de la cessation anticipée d'activité.

Dans cette hypothèse, une année de travail en 2x8 est équivalente à 8 mois de travail posté continu.

Exemple :

15 années de poste continu + 15 années en 2x8 = 9 mois de cessation anticipée d'activité

Ainsi la durée de la cessation anticipée d'activité, pour les salariés en 2x8 est fixée par le tableau ci-dessous :

JG

DL

ANCIENNETÉ EN POSTE	DURÉE DE CESSATION D'ACTIVITÉ
22 ans	4 mois
24 ans	6 mois
26 ans	8 mois
28 ans	12 mois
30 ans	16 mois

6.2 Les modalités

6.2.1 La procédure d'information préalable des salariés intéressés par le dispositif

Tout salarié intéressé qui souhaite être reçu sur les dispositifs de cession anticipée d'activité l'est, à sa demande, dans un délai de 15 jours.

6.2.2 La procédure d'adhésion

La direction s'engage à :

- recevoir le salarié dans les 8 jours suivant la réception de sa lettre d'adhésion
- à lui remettre les éléments de calculs définitifs ainsi que le projet d'avenant au contrat de travail dans les 15 jours suivant la première rencontre.

Le salarié aura 10 jours pour donner sa réponse définitive.

Le passage en cessation d'activité est formalisé par un avenant au contrat de travail comportant notamment, les modalités de calcul du revenu de cessation d'activité, les dispositions en matière de protection sociale, la durée de la cessation d'activité, l'engagement ferme et irrévocable du salarié de liquider ses droits à la retraite dès l'obtention de la retraite Sécurité Sociale à taux plein.

Le CE est informé trimestriellement de l'avancement des dossiers de cessation anticipée d'activité.

6.2.3. Le statut des bénéficiaires

Le salarié volontaire bénéficie d'une cessation totale d'activité avec suspension de son contrat de travail.

Le salarié ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité conserve la qualité de salarié de Rhodia. Son contrat de travail est suspendu, dans le cadre d'une cessation d'activité de fin de carrière, jusqu'à la liquidation de ses droits à la retraite.

Cette situation est incompatible avec la reprise d'une activité rémunérée, salariée ou non, dans une autre entreprise ou à son propre compte.

La période de cessation d'activité de fin de carrière n'ouvre pas droit à l'acquisition de congés payés principaux ou supplémentaires prévus par la Convention Collective.

Les deux derniers mois de la cessation d'activité constituent le préavis de départ à la retraite à l'initiative du salarié, selon les dispositions conventionnelles en vigueur.

6.2.4. Le revenu de cessation d'activité

Pendant cette période de cessation totale d'activité, Rhodia verse mensuellement au salarié volontaire bénéficiaire un revenu de cessation d'activité basé sur la rémunération brute de référence.

Le revenu de cessation d'activité est égal à 75 % de la rémunération brute de référence.

Ce revenu évolue en fonction des revalorisations collectives pratiquées dans l'entreprise pour les salariés actifs.

La rémunération brute de référence comprend :

- Le salaire mensuel brut de base (appointements de base + prime d'ancienneté + complément ou supplément d'appointements éventuels),
- Le 1/12ème des éléments annuels (prime de vacances et majorations familiales, gratification de fin d'année),
- Le montant mensuel des primes de poste et des primes liées aux conditions de travail, y compris les primes de dépostage, à partir d'un décompte moyen annuel résultant de l'organisation du travail.
- Pour les salariés anciennement postés travaillant en journée qui remplissent les conditions d'éligibilité au dispositif de cessation anticipée d'activité de l'article 6, le revenu de référence est recalculé sur la base du montant du forfait posté ou des primes de poste versées au réel, en vigueur le mois précédent le passage en journée.

Sont notamment exclus de la rémunération de référence :

- les éléments ayant un caractère de remboursement de frais (paniers de nuit, indemnités de transport, indemnités de logement),
- les indemnités compensatrices de congés payés,
- les éléments à caractère exceptionnel (primes exceptionnelles, heures supplémentaires, astreintes supplémentaires).

Le revenu de cessation d'activité est soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Pour le calcul des cotisations de retraite du régime de retraite général et complémentaire, c'est la rémunération brute de référence à 100 % qui sert de base au calcul.

Pour le calcul de l'Allocation Complémentaire de Retraite (ACR) prévue par le régime de retraite supplémentaire IRP-RP, la rémunération prise en compte dans la détermination du Traitement Annuel de Base (TAB) est celle des 12 mois qui précèdent le départ en cessation anticipée d'activité.

La période de cessation anticipée d'activité est prise en compte pour 75% dans l'ancienneté servant à la détermination des coefficients appliqués aux tranches de rémunérations conduisant au calcul du Montant Total des Ressources (MTR).

6.2.5. La couverture sociale

Pendant la période de cessation d'activité, le salarié bénéficie de la même couverture sociale, obligatoire et complémentaire, que pendant la période d'activité.

Ainsi, le salarié en cessation d'activité bénéficie du régime de remboursement de frais de santé dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

La couverture prévoyance est maintenue : les cotisations et les prestations sont basées sur le revenu de cessation d'activité. Le salarié peut ainsi opter pour le maintien du régime à taux plein, avec les cotisations salarié/entreprise afférentes.

6.2.6. L'ancienneté

La période de cessation d'activité est considérée comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté prise en compte pour la détermination des éléments relatifs au départ en retraite.

6.2.7. L'allocation de départ à la retraite

Au terme de la cessation d'activité de fin de carrière, le contrat de travail est rompu dans le cadre d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié.

Le salarié perçoit l'allocation de départ à la retraite, telle que prévue à l'article 2 de l'accord du 6 novembre 2009 sur l'emploi des seniors et la gestion des âges dans l'industrie chimique.

L'assiette de calcul de l'allocation de départ à la retraite est la rémunération de référence telle que prévue par la Convention Collective.

6.2.8. La durée du dispositif temporaire

L'accès à ce régime prend fin le 31 décembre 2013.

6.2.9. Le début de la période de cessation d'activité

Afin de permettre l'adaptation de l'organisation du travail dans laquelle travaille le bénéficiaire, l'entrée en cessation d'activité a lieu trois mois au moins suivant la demande du salarié.

6.2.10. Le remplacement

Le salarié posté est remplacé par un autre salarié au plus tard dans les deux mois suivant la mise en cessation d'activité.

Le respect de cette exigence de remplacement s'apprécie aux bornes de l'établissement.

Si le salarié n'est pas remplacé, une information du CE est réalisée avant la mise en cessation d'activité.

Article 7 - La mise en place d'un mi-temps de fin de carrière

Un dispositif temporaire de départ anticipé à mi-temps est créé par le présent accord.

Les salariés postés, ayant été exposés au sein de l'entreprise aux deux facteurs de pénibilité : travail de nuit et travail en équipes successives alternantes ou équipes successives alternantes

seules, peuvent bénéficier de ce dispositif sur une période maximale de quatre ans par rapport à la date d'obtention de droit à la retraite sécurité sociale à taux plein.

Ce dispositif de départ anticipé en mi-temps fin de carrière peut être cumulé avec le dispositif de cessation anticipée d'activité à condition que le cumul de non activité n'excède pas une durée totale maximale de 24 mois.

7.1 Les bénéficiaires

Les conditions d'accès sont les mêmes que celles de l'article 6-1 avec une justification de trimestres nécessaire pour pouvoir au terme de la période maxi de quatre années, liquider la retraite sécurité sociale à taux plein.

7.2 Les modalités

7.2.1 La procédure d'adhésion

Le salarié volontaire remplissant les conditions en informe, par écrit, la Direction de son établissement qui leur indique dans un délai de trois mois si elle dispose d'un poste d'accueil compatible avec le rythme de travail à mi temps et avec les contraintes de sécurité et d'organisation de l'établissement.

Ce mi-temps de fin de carrière est organisé sur la base d'un cycle travaillé sur l'ensemble de la période de cessation partielle d'activité à mi-temps.

La direction organise le cycle de travail du bénéficiaire de la cessation partielle d'activité et son affectation afin de faire coïncider, le cas échéant, avec le binôme qu'il s'agisse d'un salarié ou d'un jeune en contrat d'alternance.

Ainsi, selon les contraintes d'organisation du site, la direction peut décider la mise en place de périodes de tutorat-formation théorique et pratique sur le terrain, assurée par le salarié en mi-temps fin de carrière.

7.2.2 Le revenu durant cette période de travail à mi-temps

Pendant cette période de travail à mi-temps de fin de carrière, Rhodia verse mensuellement un revenu complémentaire de mi-temps de fin de carrière afin que le revenu annuel global soit égal à 87,5 % de la rémunération brute annuelle de référence au moment du passage à mi-temps.

La rémunération brute de référence est celle fixée à l'article 6.2.3 du présent accord.

7.2.3. Le revenu de mi-temps fin de carrière

Le revenu de mi-temps fin de carrière est soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Pour le calcul des cotisations de retraite du régime de retraite général et complémentaire, c'est la rémunération brute de référence à 100 % qui sert de base au calcul.

Pour le calcul de l'Allocation Complémentaire de Retraite (ACR) prévue par le régime de retraite supplémentaire IRP-RP, la rémunération prise en compte dans la détermination du traitement annuel de base est celle des 12 mois qui précèdent le passage à mi-temps du salarié posté.

La période de mi-temps fin de carrière est prise en compte pour 75% dans l'ancienneté servant à la détermination des coefficients appliqués aux tranches de rémunérations conduisant au calcul du Montant Total des Ressources (MTR).

7.2.4. La couverture sociale

Pendant la période de mi-temps, le salarié bénéficie de la même couverture sociale, obligatoire et complémentaire, que pendant la période d'activité.

La couverture prévoyance est maintenue : les cotisations et les prestations sont basées sur le revenu de mi-temps fin de carrière. Le salarié peut ainsi opter pour le maintien du régime à taux plein, avec les cotisations salarié/entreprise afférentes.

7.2.5. L'ancienneté

La période de mi-temps fin de carrière est considérée comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté prise en compte pour la détermination des éléments relatifs au départ en retraite.

7.2.6. L'allocation de départ à la retraite

Au terme de la période de mi-temps fin de carrière, le contrat de travail est rompu dans le cadre d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié.

Le salarié perçoit l'allocation de départ à la retraite, telle que prévue à l'article 2 de l'accord du 6 novembre 2009 sur l'emploi des seniors et la gestion des âges dans l'industrie chimique.

L'assiette de calcul de l'allocation de départ à la retraite est la rémunération de référence telle que prévue par la Convention Collective.

7.2.7. La durée du dispositif temporaire

L'accès à ce régime prend fin le 31 décembre 2013.

7.2.8. Le début de la période de mi-temps fin de carrière

Afin de permettre l'adaptation de l'organisation du travail dans laquelle travaille le bénéficiaire, les changements éventuels d'équipe ou d'atelier nécessaires pour constituer un binôme, l'entrée en mi-temps fin de carrière a lieu trois mois au moins suivant la demande du salarié.

7.2.9. Le remplacement

En pratique deux salariés postés entrant dans la période mi-temps fin de carrière sont remplacés par un autre salarié au plus tard dans les 3 mois suivant la mise en place du binôme.

Le respect de cette exigence de remplacement s'apprécie aux bornes de l'établissement.

Si le salarié n'est pas remplacé, une information du CE est réalisée avant la mise en mi-temps fin de carrière

Article 8 - La durée de l'accord

Le présent accord, qui annule et remplace l'accord du 30 juin 2010 sur le travail des salariés postés et son avenant n° 1 du 9 novembre 2011, est conclu pour une durée indéterminée à l'exception des dispositions des articles 5, 6 et 7 dont les effets cessent lorsque le dernier salarié bénéficiaire quitte l'entreprise.

Il entre en vigueur à compter de la réalisation des formalités prévues à l'article 9 ci-dessous.

Article 9 – La publicité et le dépôt de l'accord

La direction du Groupe Rhodia procède aux formalités de dépôt conformément aux L. 3313-3, L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 du Code du travail.

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

Fait à Aubervilliers, le 21 décembre 2011



ANNEXE 1

Liste des sociétés juridiques en France du Groupe Rhodia détenues à plus de 50% par Rhodia

RHODIA	Immeuble Cœur Défense Tour A – 110, Esplanade Charles de Gaulle 92400 COURBEVOIE
RHODIA ENERGY	Tour le Pacific 11/13 Cours Valmy 92800 PUTEAUX
RHODIA LABORATOIRE DU FUTUR	178, avenue du Docteur Albert Schweitzer 33600 PESSAC
RHODIA OPERATIONS	<u>Siège</u> 40 rue de la Haie Coq 93306 AUBERVILLIERS <u>Etablissements</u> <ul style="list-style-type: none">- Immeuble Cœur Défense Tour A – 110, Esplanade Charles de Gaulle 92400 COURBEVOIE- 15, rue Pierre Pays 69660 COLLONGES AU MONT D'OR- Rue Lavoisier 38800 LE PONT DE CLAIX- BP 25 58501 CLAMECY- Rue Gaston Monmousseau 38150 ROUSSILLON- Etoile Part Dieu - 190 avenue Thiers (69467) 69006 LYON- Rue Prosper Monnet 69190 SAINT – FONTS- 30340 SALINDRES- BP 30 79500 MELLE- 26, Rue Chef de Baie 17041 LA ROCHELLE Cedex 1

RHODIA OPERATIONS (suite)

- 69, rue Félix Faure
59871 SAINT ANDRE
- 220, av. des Auréats - BP 1136
26011 VALENCE
- Avenue Ramboz (ex PI BE)
69192 SAINT-FONS
- CHALAMPE
68490 CHALAMPE
- Avenue Ramboz (ex Polyamide Intermediates)
69192 SAINT-FONS
- Avenue Ramboz (ex Eng. Plastics)
69192 SAINT-FONS
- 85, rue des Frères Perret
69192 SAINT-FONS CEDEX

SOCIETE D'ARCHIVAGE MODERNE

40, rue de la Haie Coq
93300 AUBERVILLIERS

Etablissement

- les Prés de Vaux
25000 Besançon

ANNEXE 2

Articles du Code du travail

Article R. 4412-40 du Code du travail

« L'employeur tient une liste actualisée des travailleurs exposés aux agents chimiques dangereux très toxiques, toxiques, nocifs, corrosifs, irritants, sensibilisants, cancérogènes, mutagènes et toxiques de catégorie 3 pour la reproduction ainsi qu'aux agents cancérogènes mutagènes et toxiques pour la reproduction définis à l'article R. 4412-60.

Cette liste précise la nature de l'exposition, sa durée ainsi que son degré, tel qu'il est connu par les résultats des contrôles réalisés ».

Article R. 4412-41 du Code du travail

« L'employeur établit, pour chacun des travailleurs exposés aux agents chimiques mentionnés à l'article R. 4412-40, une fiche d'exposition indiquant :

1° La nature du travail réalisé, les caractéristiques des produits, les périodes d'exposition et les autres risques ou nuisances d'origine chimique, physique ou biologique du poste de travail ;

2° Les dates et les résultats des contrôles de l'exposition au poste de travail ainsi que la durée et l'importance des expositions accidentelles ».

Article R. 4412-42 du Code du travail

« Chaque travailleur intéressé est informé de l'existence de la fiche d'exposition et a accès aux informations l'intéressant.

Le double de cette fiche est transmis au médecin du travail ».

Article R. 4412-43 du Code du travail

« Les informations mentionnées au présent paragraphe sont recensées par poste de travail et tenues à disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel ».
