

Accord du 28 mai 2014
relatif à l'égalité professionnelle entre les
femmes et les hommes et à l'équilibre entre la
vie professionnelle et la vie personnelle

Entre les soussignés :

La Direction de la société Rhodia dont le siège social est situé 25, rue de Clichy à Paris (75009),
Représentée par Monsieur Jean-Christophe SCIBERRAS, Directeur des Ressources Humaines
France et Directeur des Relations Sociales du Groupe SOLVAY, dûment mandaté d'une part :

Et les organisations syndicales représentatives au sein des sociétés figurant en annexe 1, dûment
habilitées pour négocier et signer le présent accord :

CFDT – Maurice TRITSCH



CFE/CGC – Daniel KEMPF



CGT – Cyril BUISSON



Il est convenu des dispositions suivantes :

PREAMBULE

L'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle est un droit fondamental et constitutionnel.

Dans le respect de ce principe, il est réaffirmé que les actes de gestion doivent s'appuyer sur des éléments objectifs indépendants de tout critère lié au sexe des salariés.

Dans le cadre notamment de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et de l'accord de la branche chimie du 12 juin 2008, il convient de poursuivre les démarches existantes dans le but de continuer de favoriser et d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Le présent accord réaffirme la volonté de la Direction et des organisations syndicales de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle ainsi qu'en matière d'évolution de carrière.

Les parties reconnaissent que les dispositions de cet accord doivent s'inscrire dans la durée pour devenir tout à fait significatives et permettre une évolution positive de la situation actuelle entre les femmes et les hommes, laquelle résulte notamment des formations initiales et des comportements dépassant le cadre de l'entreprise.

Dans ce cadre, il convient notamment d'agir sur les axes principaux suivants :

- l'embauche ;
- la formation professionnelle ;
- la gestion des rémunérations ;
- les carrières et la promotion ;
- les conditions de travail ;

ainsi que l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

DK
e7
JCP

Cet accord vise également à adopter des actions concrètes et des indicateurs chiffrés en vue d'obtenir des résultats sur ces différents axes et favoriser la mixité dans l'entreprise.

Les résultats poursuivis par cet accord ne pourront être atteints sans l'engagement et l'implication de tous les acteurs de l'entreprise.

Le terme « salarié » utilisé tout au long du présent accord désigne indifféremment les femmes et les hommes de l'entreprise.

ARTICLE 1 : LE CHAMP D'APPLICATION ET L'OBJET DE L'ACCORD

Article 1-1 : Le Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés dont la liste figure en annexe 1, situées en France, détenues à plus de 50 % par Rhodia

Article 1-2 : L'objet de l'accord

Le présent accord porte sur les six thèmes prioritaires suivants :

- Embauche,
- Formation professionnelle,
- Promotion professionnelle,
- Rémunération effective,
- Conditions de travail,
- Equilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

DK
CD OCF

17

ARTICLE 2 : LA CONSOLIDATION DES ACTIONS ENGAGEES

Article 2-1 : L'embauche

Tout au long du processus de recrutement (tant interne qu'externe), l'égalité de traitement est garantie entre les candidats féminins et masculins.

Ainsi, à chaque étape énoncée ci-dessous, les principes suivants sont mis en œuvre et réaffirmés :

- **La rédaction et la diffusion des offres d'emploi :**

Les offres d'emploi diffusées tant en interne qu'à l'externe sont rédigées de sorte à ne favoriser aucun candidat selon son sexe. La forme et le fond de l'intitulé ainsi que le contenu de chaque annonce utilisent une terminologie qui permet, sans distinction d'aucune sorte, la candidature des femmes comme des hommes, et ce, dans tous les métiers de l'entreprise.

- **Les étapes de sélection des candidatures**

Les processus de sélection doivent assurer une égalité de traitement entre les candidats féminins et masculins, sur la base de critères de sélection identiques pour les femmes et les hommes, du tri de CV jusqu'aux entretiens et au choix final.

Des formations à la non-discrimination à l'embauche destinées aux managers recruteurs ont été déployées en France pendant plusieurs années ; ce programme sera poursuivi.

Dans ses communications externes à destination des candidats, Solvay met aussi bien en avant les femmes que les hommes, notamment à travers ses visuels.

L'indicateur clé suivi annuellement est le pourcentage de femmes et d'hommes recrutés par rapport aux recrutements totaux, en distinguant la nature des contrats (CDI, CDD, Alternants) et par avenant ; pour les CDI, en 2013, il s'est élevé à 23.8% de femmes recrutées sur le nombre de recrutements totaux.

Article 2-2 : La formation professionnelle

Tout comme le recrutement, la formation professionnelle participe à l'objectif d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le déroulement de leur carrière.

La Direction s'engage à continuer de permettre un égal accès à la formation pour les femmes et pour les hommes, à temps plein comme à temps partiel, et ce, afin de développer de manière équivalente leur employabilité et leurs compétences, tout au long de leur carrière professionnelle.

La Direction privilégie les actions de formation pendant le temps de travail et s'assure que l'organisation des formations prenne en compte autant que possible la situation familiale du salarié dans son organisation (durée, horaires et lieu de la formation).

Les indicateurs clés suivis annuellement sont :

- la proportion de femmes (en %) ayant bénéficié d'actions de formation au cours de l'année sur l'effectif total de femmes ;
- la proportion d'hommes (en %) ayant bénéficié d'actions de formation au cours de l'année sur l'effectif d'hommes au total.

Pour mémoire, en 2012, 87% des hommes ont bénéficié d'action de formation et 83,5% des femmes.

Article 2-3 : La promotion professionnelle

La mixité professionnelle est encouragée dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques.

Le principe d'égalité et de non-discrimination est appliqué ; les promotions sont basées sur des critères objectifs tels que les compétences démontrées et les performances de chaque salarié.

En aucune façon, le sexe du salarié, pas plus que sa situation de famille, n'entre en considération dans l'octroi ou non d'une promotion professionnelle.

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et les hommes. Ils découlent de la reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance.

Par ailleurs, les congés maternité/paternité/adoption et les congés parentaux d'éducation ne doivent en aucun cas constituer des freins à la promotion professionnelle et à l'évolution de carrière.

Les indicateurs clé suivi, sur 3 années glissantes sur chaque site, consolidés sont notamment :

- Par avenant, la proportion d'hommes promus sur l'effectif total des hommes
- Par avenant, la proportion de femmes promues sur l'effectif total des femmes

Article 2-4 : La rémunération effective

2-4-1 : La rémunération à l'embauche et au cours de la carrière

La Direction garantit que le sexe des candidats est sans incidence sur le niveau de rémunération à l'embauche, comme au long de la carrière, lequel résulte du niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles.

Il est rappelé que les systèmes de rémunération sont identiques pour les femmes et les hommes.

Le responsable des ressources humaines de chaque entreprise ou établissement est chargé de redresser les écarts individuels non justifiés qui seraient constatés, si une telle situation devait se présenter.

Les tableaux de suivi de rémunérations par coefficient, par ancienneté, par âge, par sexe et par avenant font partie des indicateurs de chacune des entreprises dont la liste figure en annexe.

2-4-2 : La rémunération du travail à temps partiel

Il est par ailleurs rappelé que l'exercice à temps partiel de l'activité professionnelle d'un salarié est sans incidence sur l'appréciation de sa performance, et par conséquent sans incidence sur le niveau d'augmentation individuelle attribuée.

2-4-3 : La rémunération et le congé de maternité

Il est rappelé que la Direction s'est engagée, dans le cadre de l'accord du 19 Décembre 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire, à ce que les femmes en congé maternité au 1^{er} janvier 2014 perçoivent au moins la moyenne des augmentations individuelles (de leur tranche de salaire dans laquelle elles se situent).

25
CS
CS

Par ailleurs, le congé maternité ou d'adoption doit être sans incidence sur le calcul des rémunérations variables (rémunération variable des cadres, primes annuelles sur objectifs...), tant dans la part collective qu'individuelle.

2-4-4 : La rémunération et le congé parental d'éducation

Les salariés en congé parental voient au moment de leur reprise du travail leur salaire revalorisé de la moyenne des augmentations individuelles versées durant la période couverte par leur congé parental (moyenne déterminée aux bornes de l'entreprise).

Article 2-5 : Les conditions de travail

L'amélioration continue des conditions de travail fait partie d'un principe fort de management chez Solvay. La politique sécurité, l'engagement des directions d'établissements et de la Direction Générale, l'identification des dangers et l'évaluation des risques sont continuellement mis en œuvre en prenant en compte l'écoute et la participation de l'ensemble du personnel et des représentants du personnel, notamment par le biais des CHSCT.

En effet, les CHSCT sont régulièrement sollicités, dans le cadre d'une démarche globale d'amélioration des conditions de travail

L'ensemble de ces démarches d'amélioration continue des conditions de travail s'applique à tout le personnel afin de favoriser l'emploi tant des femmes que des hommes dans les équipes.

Article 2-6 – L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Outre les week-ends pour le personnel en rythme de jour, les repos programmés dans les cycles pour le personnel postés, les jours de congés légaux et les jours de réduction de temps de travail permettent de se déconnecter de la vie professionnelle pour se consacrer à la vie personnelle.

Des congés rémunérés supplémentaires spécifiques pour événements familiaux sont prévus par l'accord Groupe ex Rhodia du 14 janvier 2004, au sein de l'article 2-4, concernant les salariés et sociétés soumis à la Convention collective national des industries chimiques (CCNIC) :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrés ou une semaine calendaire,
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré,

- décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès du grand-père, de la grand-mère, d'une sœur, d'un frère, d'un gendre, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, du beau-père, de la belle-mère, d'un petit-enfant, des grands-parents du conjoint : 1 jour ouvré,
- décès du partenaire auquel le salarié était lié par un PACS : 3 jours ouvrés,
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés en sus des dispositions légales ou réglementaires applicables,
- déménagement pour convenance personnelle : 1 jour ouvré,
- hospitalisation du conjoint (ou du partenaire auquel le salarié est lié par un PACS) ou d'un enfant : 1 jour ouvré.

Pour les salariés et sociétés relevant de la Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (CCNTAS), l'article 3-4 du même accord prévoit qu'il est accordé des congés rémunérés spécifiques à l'occasion des évènements familiaux suivant :

- mariage du salarié : 6 jours ouvrés,
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré,
- décès du conjoint ou du concubin, d'un enfant, des parents ou des beaux-parents : 3 jours ouvrés,
- décès du frère ou d'une sœur : 2 jours ouvrés,
- décès du partenaire auquel le salarié est lié par un PACS : 3 jours ouvrés,
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés

A l'issue de la période d'essai conventionnelle sont accordés :

- décès d'un grand parent ou du conjoint d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- décès d'un beau-frère, belle-sœur et petit-enfant : 1 jour ouvré.

DK
 CM
 JCS

ARTICLE 3 : LES DOMAINES D'ACTION ET DE PROGRES

Article 3-1 : L'embauche

3.1.1 : L'objectif de progression

L'objectif global est de continuer à progresser dans la proportion de femmes recrutées au sein de l'entreprise dans les métiers où celles-ci sont sous-représentées. De même, dans les métiers où les hommes sont sous-représentés dans l'entreprise, l'objectif est de faire progresser la proportion des hommes qui y sont employés.

3.1.2 : Les actions retenues

Afin de progresser sur ce plan, un travail de fond, dans différentes directions et portant sur plusieurs années, sera renforcé par les actions suivantes :

- Relancer le programme de sensibilisation/formation des managers recruteurs à la non-discrimination à l'embauche et dans la gestion de carrière, incluant l'élaboration et la diffusion d'un code des bonnes pratiques en matière de recrutement ; ce programme comportera une information détaillée sur le contenu du présent accord et une sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes.
- Renforcer l'information et la sensibilisation des partenaires externes (agences de travail temporaire, cabinets de recrutement...) sur nos engagements en matière de mixité ;
- Contribuer à diminuer les stéréotypes attachés à certains métiers en missionnant des femmes exerçant des métiers techniques ou scientifiques pour qu'elles soient ambassadrices de ces métiers à l'occasion notamment des forums Ecole et des forums emplois ; d'une manière générale, les actions de rapprochement avec les établissements d'enseignement, notamment de proximité, visant à faire connaître nos métiers, contribuent à développer la mixité des équipes ;
- Présenter au manager au moins une candidature féminine sur des métiers identifiés comme « traditionnellement masculins » (par exemple, opérateur(trice) et technicien(ne)s sur site industriel) dès lors qu'au moins une candidature féminine correspondant aux critères de l'offre a été reçue ;
- Mettre en place un outil visant à appréhender le taux de féminisation / masculinisation des candidatures reçues liées aux offres d'emploi (approche par échantillonnage, notamment dans les postes où il y a une sous-représentation d'un sexe) ;

- A compétences égales, le choix de recruter un homme ou une femme s'exerce en faveur du sexe le moins représenté dans le métier considéré.

3.1.3 : Les indicateurs

Pour suivre la mise en œuvre effective des actions citées ci-dessus, seront renseignés les indicateurs suivants :

- Nombre de sessions de sensibilisation à la non-discrimination animée par an et nombre de personnes formées ; 100% des managers recruteurs auront été formés et sensibilisés sur 3 ans par un module sur la non-discrimination ;
- Suivi du nombre de femmes représentant l'entreprise lors des forums Ecole sur le nombre total de représentants présents ;
- Lancement d'une étude par échantillonnage par grand type de métiers portant sur les candidatures reçues (répartition femmes - hommes) ; en 2013, audit portant sur 15 postes « repères », représentatifs des métiers sur lesquels l'entreprise recrute régulièrement et sur lesquels un sexe est sous représenté. Cette étude est poursuivie chaque année pendant toute la durée de l'accord ;
- Mise en place d'un nouvel indicateur annuel sur la répartition des embauches en CDI par avenant, par sexe et par famille professionnelle.

Article 3-2 : La formation professionnelle

L'évolution de carrière se construit tout au long de la vie professionnelle et la formation doit permettre à chacun de maintenir et développer son potentiel professionnel.

3-2-1 : L'objectif de progression

L'objectif est de maintenir pour tous les salariés un accès équilibré à la formation professionnelle et de permettre aux salariés qui seraient de retour d'une longue absence de se mettre au niveau des changements intervenus lors de l'absence et, ainsi, de se réapproprier leurs postes.

3-2-2 : Les actions

La Direction s'engage à ce que tout responsable hiérarchique respecte des critères objectifs et non discriminants dans l'élaboration du plan de formation et l'inscription d'actions de formation dans celui-ci.

Afin que les salariés absents pour congé maternité, d'adoption ou pour congé parental au moment du recueil des besoins de formation ne soient pas lésés dans cette étape clé d'élaboration du plan prévisionnel, une mention explicite sera insérée dans le formulaire de recueil de besoin destinés aux managers leur rappelant la nécessité de prendre en compte ces situations. Une communication sera faite aussi sur ce point.

Par ailleurs, La Direction s'engage à ce que les salariés qui reprennent une activité au terme d'un congé parental ou d'un congé maternité ou d'adoption bénéficient prioritairement d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques, d'outils ou de méthodes de travail.

3-2-3 : Les indicateurs

En plus des indicateurs cités à l'article 2.2 du présent accord, seront suivis :

- Par avenant et par sexe, le nombre d'heures de formation réalisées par personne et par an, permettant ainsi de calculer la durée moyenne des formations par sexe afin de s'assurer de l'homogénéité des formations entre les sexes ;
- La proportion de salariés ayant bénéficié d'une formation au cours de l'année suivant leur congé maternité ou d'adoption, ainsi que la proportion des salariés ayant bénéficié d'une formation au cours de l'année suivant leur retour de congé parental de plus de six mois ;
- Par avenant et par sexe, la répartition des heures de formation par type d'action de formation (adaptation du poste, maintien dans l'emploi et développement des compétences).

3-2-4 : Les objectifs chiffrés

L'objectif est qu'il n'y ait aucun écart de participation aux actions de formation entre les femmes et les hommes. Si un écart supérieur à deux points est constaté, les raisons expliquant cet écart seront analysées en commission de suivi.

Article 3-3 : La promotion professionnelle

La promotion professionnelle d'un salarié doit se fonder uniquement sur les compétences, l'expérience, et la performance.

Les congés de maternité, paternité, d'adoption et parental d'éducation ne doivent pas constituer des freins à la promotion professionnelle et à l'évolution de carrière.

3-3-1 : L'objectif de progression

L'évolution professionnelle des salariés féminins et masculins doit être basée sur des critères objectifs et identiques quel que soit le sexe, afin de prévenir toute discrimination.

L'objectif de la Direction est de maintenir à des niveaux proches la proportion de femmes et d'hommes promus.

3-3-2 : Les actions

La Direction s'engage à ce que tout responsable hiérarchique respecte des critères objectifs et non discriminants dans l'attribution de promotions.

Concernant les congés maternité/d'adoption et les congés parentaux qui pourraient être des freins potentiels à la promotion professionnelle, les moyens d'action retenus sont les suivants :

- un entretien individuel avec sa hiérarchie avant le départ en congé ;
- un entretien individuel avec sa hiérarchie au retour dans l'entreprise.

Le contenu de ces entretiens devra être précisé afin de donner un cadre à cette démarche, comme par exemple :

- pour l'entretien dit « de départ » : révision des objectifs de l'année « n », perspectives professionnelles prévisibles à l'issue du congé,...
- pour l'entretien dit « de retour » : examen du poste de travail et des conditions d'exercice des activités, souhaits de conciliation vie professionnelle/vie personnelle, formations à envisager...

JK
CJ
JCS

3-3-3 : Les indicateurs

Les indicateurs clé retenus sont :

- Par avenant, la proportion de femmes promues sur l'effectif total des femmes, comparée à la proportion d'hommes promus sur l'effectif total des hommes ;
- Le nombre d'entretiens de départ en congé maternité/adoption et parental ;
- Le nombre d'entretiens de retour de congé maternité/adoption et parental.

3-3-4 : L'objectif chiffré

L'objectif est qu'il n'y ait pas d'écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes.

Si un écart supérieur à 2 points est constaté sur une moyenne de 3 années glissantes à compter de la signature du présent accord, les raisons expliquant cet écart seront analysées en commission de suivi. Le détail sera réalisé par avenant.

En cas d'écart injustifié, un plan d'action sera mis en œuvre.

Article 3-4 : La rémunération effective

Le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail à valeur égale doit être appliqué conformément aux dispositions du Code du travail.

Les salaires à l'embauche des salariés féminins et masculins sont identiques, pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles.

Pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle et de compétences mises en œuvre, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés.

L'exercice à temps partiel de l'activité professionnelle est sans incidence sur l'évaluation de la performance et donc sur le niveau d'augmentation individuelle attribuée.

3-4-1 : L'objectif de progression

Lorsqu' à situation identique, un écart de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons. En l'absence de justification sur la base des éléments susvisés, une action spécifique correctrice doit être engagée.

3-4-2 : Les actions

La Direction s'engage à ce que tout responsable de service respecte des critères objectifs et non discriminants dans l'attribution des augmentations individuelles et compare les niveaux de rémunération de chacun par rapport à un panel représentatif de son établissement.

Dans le cas où des écarts seraient constatés entre les femmes et les hommes comme indiqué à l'article 3-4-4, les raisons de ces écarts sont analysées individuellement par les responsables ressources humaines de chaque site et les mesures correctives sont mises en place en cas d'écart injustifié.

Le budget de ces mesures correctives ne s'impute pas sur le budget d'augmentation individuelle consacré à la valorisation de la performance des salariés.

3-4-3 : Les indicateurs

Les indicateurs retenus sont :

- Par avenant, la proportion de la population féminine ayant bénéficié d'une augmentation individuelle comparée à la proportion de la population masculine ayant bénéficié d'une augmentation individuelle ;
- Par avenant, la moyenne comparée entre les femmes et les hommes des augmentations individuelles attribuées en pourcentage du salaire de base.

3-4-4 : L'objectif chiffré

L'objectif est qu'il n'y ait pas d'écart entre les proportions de femmes et d'hommes bénéficiant d'augmentation individuelle sur une moyenne de trois années glissantes, à compter de la signature du présent accord.

DK
CP

JCS

Si un écart supérieur à cinq points est constaté sur une moyenne de trois années glissantes à compter de la signature du présent accord, les raisons expliquant cet écart seront analysées en commission de suivi. Le détail sera réalisé par avenant.

En cas d'écart injustifié, un plan d'action sera mis en œuvre.

Article 3-5 : Les conditions de travail

Les conditions de travail et l'environnement ne doivent pas avoir pour effet de limiter l'accès des femmes à certains métiers. Un des axes de progrès permettant la féminisation de certains emplois passe donc par l'aménagement de l'environnement et l'allègement des contraintes, notamment physiques, pesant sur ces postes.

3-5-1 : L'objectif de progression

L'objectif est donc d'engager des actions concrètes visant à améliorer l'environnement (locaux dédiés aux femmes notamment) et les conditions d'exercices des fonctions, facilitant ainsi l'accès des femmes à certains métiers traditionnellement fortement masculinisés.

3-5-2 : Les actions retenues

3-5-2-1 : Conditions de travail et ergonomie

Pour les dispositifs matériels installés sur les sites, sur la base d'un constat factuel des difficultés rencontrées, la Direction s'efforcera de mettre en œuvre des mesures d'adaptation dans le but d'améliorer la facilité d'exercice de leur poste par les femmes, et ainsi, de manière plus générale, favoriser l'accès des femmes aux emplois de l'entreprise. Ces aménagements sont étudiés et mis en œuvre au cas par cas, compte-tenu des situations réelles rencontrées.

A l'occasion de la conception de nouveaux postes de travail, il sera veillé dès ce stade à leur adaptation ergonomique à la physiologie féminine afin de s'assurer qu'ils soient accessibles et exécutables aussi bien par des femmes que par des hommes.

DK

3-5-2-2 : Vêtements de travail et protections individuelles

En matière d'équipements de protection individuelle, la Direction s'engage à mettre à la disposition des femmes des équipements répondant à leurs besoins ; qu'ils s'agissent d'équipements spécifiquement proposés pour le personnel féminin, ou d'équipements unisexe, ou d'équipements conçus au départ pour les hommes mais qui répondent aux besoins des salariés femmes, lorsqu'elles préfèrent cette solution, l'objectif est d'apporter une réponse adaptée au besoin de protection des salariés.

3-5-2-3 : Locaux dédiés aux femmes

Dans le cas où l'on recrute des femmes dans un établissement, il est mis à disposition des locaux en nombre suffisant, spécifiquement dédiés aux femmes (vestiaires, sanitaires).

Sur les sites non actuellement équipés de locaux spécifiquement dédiés aux femmes, il est convenu que le jour où un recrutement féminin est réalisé, la Direction s'engage à réaliser les travaux d'installation nécessaires.

3-5-2-4 : Maternité et conditions de travail

Sur chaque site, il sera mis temporairement à disposition des femmes enceintes le souhaitant des places de parking proches de l'entrée de l'entreprise.

Pour le personnel féminin posté, les conditions de dépostage temporaire, s'il est demandé, sont examinées en lien avec le médecin du travail et le service RH.

3-5-2-5 : Recours ponctuel au travail à domicile

Pour pallier à des circonstances exceptionnelles, la hiérarchie pourra autoriser le recours ponctuel au travail à domicile, à condition que cela soit compatible avec l'exercice de la fonction et dans la limite de cinq jours par an.

3-5-3 : Les indicateurs

Seront suivis :

- Le nombre d'aménagement de locaux dédiés aux femmes (vestiaires, sanitaires) par établissement ;
- Le nombre d'aménagement de postes de travail en vue de réduire la pénibilité physique et permettant ainsi l'accès d'un poste à une femme par établissement.

Article 3-6 : L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

La Direction affirme sa volonté d'aider ses collaborateurs à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale.

Sa responsabilité dans l'organisation du travail conduit à préciser certains modes de fonctionnement.

3-6-1 : Les objectifs de progression dans l'organisation du travail pour une meilleure qualité de vie au travail

Les objectifs de progression retenus sont les suivants :

- une meilleure prise en compte de la vie personnelle et familiale dans l'organisation du travail et en particulier dans l'organisation des réunions,
- une meilleure régulation et discipline dans l'utilisation des nouvelles techniques (TIC) telles que messageries électroniques et téléphones portables.

Les moyens d'action retenus sont les suivants :

- La Direction s'engage à adopter une charte des réunions dans les six mois suivant la date de signature du présent accord.

Cette charte rappelle les bonnes pratiques telles que, par exemple :

- les réunions professionnelles (plus de deux personnes) doivent être planifiées,
 - pas de planification de réunions pour le personnel au-delà des horaires de travail.
- Dans le respect du présent accord et de la charte visée ci-dessus, chaque établissement, Directions de GBU et Fonctions publiera ses propres règles de fonctionnement et d'organisation du travail et s'autoévaluera régulièrement.

- La Direction s'engage à adopter une charte sur le fonctionnement de la messagerie électronique dans les six mois suivant la date de signature du présent accord.

Cette charte recense les bonnes pratiques telles que, par exemple :

- limiter l'envoi de mails entre 19 heures et 7 heures le lendemain, sauf situation exceptionnelle ;
- limiter à l'urgence l'envoi de mails les weekends et jours fériés.

3-6-2 : Une meilleure prise en compte de l'impact de la vie personnelle et familiale sur la vie professionnelle

Les interactions entre la vie familiale et la vie professionnelle conduisent l'entreprise à rechercher leur meilleure articulation.

Aussi, il est convenu par le présent accord de mettre en œuvre les dispositions suivantes :

3-6-2-1 : Congés paternité :

Est instauré le maintien de la rémunération à 100% lors du congé paternité, sans condition d'ancienneté. Il est rappelé que les jours de congé paternité se cumulent avec les jours de congés de naissance.

3-6-2-2 : Congés maternité :

Le présent accord supprime la condition d'ancienneté pour le maintien à 100% de la rémunération pendant le congé maternité.

3-6-2-3 : Prise en charge des frais de garde d'enfant

Pour les familles mono-parentales, ou en cas de contrainte professionnelle justifiée du conjoint, est prévue la prise en charge sur justificatif et plafonnée des frais de garde d'enfant en cas de déplacement occasionnel imposant la nuit hors du domicile personnel. Le plafond est fixé à 86 euros (TTC) par nuit de garde (pour douze heures).

3-6-2-4 : Prise en charge des frais de déménagement pour rapprochement du lieu de travail

Sont pris en charge les frais de déménagement permettant un rapprochement d'au moins trente minutes du lieu de travail (aller), sur justificatifs et à hauteur de 50% du budget total de déménagement plafonné à 5 000 euros TTC. Le bénéfice de cette disposition est ouvert dans la limite d'une fois tous les cinq ans par salarié.

3-6-2-5 : Maintien de la mutuelle pendant le congé parental

Les salariés en congé parental à temps partiel bénéficient du droit au maintien de la mutuelle d'entreprise.

A compter du 1^{er} juillet 2014, le maintien du droit à la mutuelle est ouvert pendant toute la durée légale du congé parental, à tout salarié qui en ferait la demande, dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité. Les salariés déjà en congé parental à la date de la signature du présent accord pourront bénéficier de cette mesure à compter du 1^{er} Juillet 2014 et ce, jusqu'à la fin de leur congé parental.

Les indicateurs retenus sont les suivants :

- la proportion de salariés ayant pris leur congé paternité sur le nombre d'ayant-droits potentiels,
- la proportion de salariés ayant pris leur congé paternité complet.

ARTICLE 4 : LES MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

Afin d'estimer les effets des mesures du présent accord, les parties signataires conviennent d'assurer ensemble le suivi des actions proposées, de leurs indicateurs et de l'atteinte des objectifs fixés.

DK

CD JCS

17

Chaque année, un bilan sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, sur la base du Rapport de Situation Comparée (RSC) légal enrichi des indicateurs prévus dans le présent accord, est présenté devant la commission paritaire de suivi.

Ce rapport permet également d'affiner si nécessaire les mesures et actions en fonction des résultats obtenus.

Cette commission paritaire de suivi est composée de représentants de la Direction et de deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord.

Lors de la première réunion de la commission de suivi du présent accord, seront présentés notamment les résultats de l'échantillonnage prévu à l'article 3-1-3 ; à cette occasion, le choix des postes échantillonnés pourra être réajusté si nécessaire.

ARTICLE 5 – LA DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa signature.

Il cessera donc s'appliquer automatiquement au 27 mai 2017.

ARTICLE 6 : LA REVISION DE L'ACCORD

Les partenaires sociaux conviennent que toute demande de révision devra être formulée par courrier ou courriel adressé aux autres signataires.

Des négociations avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans les entreprises couvertes par le présent accord devront s'engager dans les trois mois de la demande. Un avenant portant révision du présent accord pourra être signé en conformité avec les règles en vigueur sur la représentativité syndicale.

ARTICLE 7 : LA PUBLICITE ET LE DEPOT DE L'ACCORD

La Direction procédera aux formalités de dépôt du présent accord, conformément aux articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 du Code du travail.

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

Fait à Aubervilliers, le 28 mai 2014

DK

CD JS

↑

Annexe 1

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

RHODIA

25, rue de Clichy 75009 PARIS

SOLVAY ENERGY SERVICES

25, rue de Clichy 75009 PARIS

RHODIA LABORATOIRE DU FUTUR

178, avenue du Docteur Albert Schweitzer 33600 PESSAC

RHODIA OPERATIONS

25, rue de Clichy 75009 PARIS

SOCIETE D'ARCHIVAGE MODERNE

40, rue de la Haie Coq 93300 AUBERVILLIERS

DK

CB

17 JCS

Annexe 2

Liste des 18 critères légaux de la discrimination à l'embauche

L'article 225-1 du Code pénal issu de la loi n° 2001-1006 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations définit une liste de 18 critères qui constituent une discrimination et qui sont donc prohibés par la loi. Il s'agit de :

- L'âge
- Le sexe
- L'origine
- La situation de famille
- L'orientation sexuelle
- Les mœurs
- Les caractéristiques génétiques
- L'appartenance vraie ou supposée à une ethnie
- L'appartenance vraie ou supposée à une nation
- L'appartenance vraie ou supposée à une race
- L'apparence physique
- Le handicap
- L'état de santé
- L'état de grossesse
- Le patronyme
- Les opinions politiques
- Les convictions religieuses
- Les activités syndicales

Le champ d'application de ces critères couvre l'ensemble de la vie professionnelle : recrutement, contrat de travail, qualification, rémunération, accès à la formation, licenciement...

DK

CS
JCS

77

