

ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET A LA DIVERSITE AU SEIN DE LA SOCIETE ARKEMA FRANCE

(31 octobre 2018)

Entre d'une part, la Société Arkema France, dont le Siège Social est situé à Colombes, représentée par le Directeur Général ;

Et d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives soussignées ;

- la Fédération Chimie Energie CFDT ;
- la Fédération Nationale du Personnel d'Encadrement des Industries Chimiques CFE-CGC ;
- la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT.

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La diversité professionnelle est une source d'équilibre social, d'efficacité économique et de complémentarité des compétences au sein de notre entreprise. Elle s'avère également être une source de créativité et d'innovation nécessaire à notre développement pour répondre aux enjeux économiques et sociétaux de demain.

Notre volonté de promouvoir la diversité s'inscrit dans le cadre de notre politique de gestion des Ressources Humaines et plus largement dans le cadre de la politique de Responsabilité Sociale de l'Entreprise. Elle trouve sa déclinaison dans divers engagements tels que le Code de conduite et d'éthique des affaires d'Arkema, les accords d'entreprise en faveur du maintien dans l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et la gestion intergénérationnelle, ainsi que le présent accord.

Par « promotion de la diversité », l'entreprise entend un engagement actif en faveur d'une meilleure représentation dans ses effectifs, à tous les niveaux de responsabilité, de l'ensemble des catégories de la population quel que soit leur différence, culturelle, sociale, syndicale, physique, etc.

De nombreuses actions sont menées en matière de recrutement, de gestion de carrière, de rémunération et de formation afin de garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement entre tous les salariés.

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ces actions, grâce à une augmentation de la part des femmes dans nos recrutements notamment, ont ainsi permis de faire progresser le taux de féminisation dans l'entreprise, en particulier ces cinq dernières années. Une attention particulière est également portée chaque année à l'équité des rémunérations, d'accès à la promotion et à la formation au travers du suivi d'indicateurs partagés.

Le développement de la diversité dans l'entreprise repose sur l'engagement de tous. Aussi, Arkema France entend renforcer la sensibilisation de l'ensemble des acteurs à la diversité. Cette démarche vise à faire accepter et comprendre davantage toutes les différences pour qu'à compétences et capacités professionnelles égales l'égalité des chances soit assurée.

Dans ce contexte, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se sont rencontrées à plusieurs reprises afin de réaliser le bilan du précédent accord et de négocier les dispositions de ce nouvel accord.

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE 1 – LES ORIENTATIONS ET LES ENGAGEMENTS	4
Article 1-1 : Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes	4
Article 1-2 : Dispositions en faveur des salariés à temps partiel	5
Article 1-3 : Maintien dans l'emploi et l'insertion de salariés en situation de Handicap	5
Article 1-4 : Diversité des âges : les jeunes et les seniors	5
Article 1-5 : Appartenance à une fonction de représentant du personnel élu ou désigné	5
Article 1-6 : Procédure individuelle de recours interne	6
CHAPITRE 2 – LA DIVERSITE DANS LE RECRUTEMENT	7
Article 2-1 : Principe de non-discrimination dans le processus de recrutement	7
Article 2-2 : Principe de non-discrimination dans la description des postes et des offres d'emploi ..	7
Article 2-3 : Diversité dans les recrutements	7
Article 2-4 : Conditions d'accueil par l'adaptation des locaux et des infrastructures	9
CHAPITRE 3 – L'EQUITE EN MATIERE DE REMUNERATION	9
Article 3-1 : Equité des rémunérations à l'embauche	9
Article 3-2 : Equité de l'évolution des rémunérations tout au long de la carrière	9
Article 3-3 : Examen des situations individuelles atypiques	10
CHAPITRE 4 – LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	10
Article 4-1 : Favoriser les conditions d'accès à la formation	10
Article 4-2 : Objectivité dans la tenue des entretiens de carrière	11
Article 4-3 : Equité d'accès à la promotion interne, la mobilité professionnelle et/ou géographique	12
Article 4-4 : Accompagnement de la fin de carrière	12
Article 4-5 : Dispositions en faveur du temps partiel	13
CHAPITRE 5 – CONTRIBUER A L'EGALITE PROFESSIONNELLE EN FAVORISANT L'EXERCICE DE LA PARENTALITE	14
Article 5-1 : Mesures en faveur de la parentalité	14
Article 5-2 : Accompagnement du retour de la parentalité	15

CHAPITRE 6 – COMMUNIQUER, SENSIBILISER ET FORMER	16
CHAPITRE 7 – LE SUIVI DE L'ACCORD	16
Article 7-1 : Implication et le suivi des partenaires sociaux	16
Article 7-2 : Indicateurs de suivi et bilans	17
CHAPITRE 8 – DUREE ET PUBLICITE DE L'ACCORD	18
ANNEXES	19
ANNEXE 1 – Entretiens	19
ANNEXE 2 – Formalités à accomplir dans le cadre d'un changement de rythme de travail	21
ANNEXE 3 – Formulaire entretien de changement de rythme de travail	23

CHAPITRE 1 – LES ORIENTATIONS ET LES ENGAGEMENTS

Le présent accord rappelle les grands principes posés par les accords et les textes existants, à savoir :

- l'accord en faveur du maintien dans l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de Handicap au sein d'Arkema France du 27 avril 2017 ;
- l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et sur la gestion intergénérationnelle dans les sociétés du Groupe Arkema du 27 septembre 2016 ;
- la Charte de recrutement ;
- l'accord-cadre sur l'exercice du Droit syndical dans les sociétés du Groupe Arkema du 12 juillet 2006 ;
- l'accord relatif au Dialogue social, au Droit syndical et à la Représentation du personnel au sein d'Arkema France ;
- l'accord-cadre sur le droit à la déconnexion dans les sociétés du Groupe Arkema du 30 août 2017 ;
- le Code de conduite et d'éthique des affaires d'Arkema.

L'objectif de cet accord est de traiter du principe d'égalité professionnelle à travers le parcours professionnel.

Article 1-1 : Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

Lors de la présentation du bilan sur le précédent accord, il a été constaté que :

- le taux de féminisation a progressé ces trois dernières années pour atteindre en 2017 un taux de plus de 25%, s'expliquant notamment par une progression de la part des femmes dans les recrutements sur cette période, passant de 36% à 42% pour les cadres et de 26% à 31% pour les non cadres. Le nombre de femmes en poste a augmenté en 2017 de 27,3%.
- les analyses sur les appointements de base par niveau de coefficient entre les hommes et les femmes permettent de constater que les écarts de rémunération sont maîtrisés.

L'analyse régulière des situations individuelles atypiques permet de corriger les éventuels écarts individuels non justifiés par des critères objectifs. Plus largement, l'entreprise s'est engagée dans une politique d'équité en termes de promotions et d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes afin de garantir une égalité salariale.

- l'aménagement des vestiaires et sanitaires reste un axe de progrès afin de favoriser l'accueil des femmes, en particulier dans les métiers de la fabrication ;
- la formation des salariés sur les stéréotypes et la prévention des comportements discriminants doit être renforcée.

Article 1-2 : Dispositions en faveur des salariés à temps partiel

L'entreprise s'engage à continuer à mettre en œuvre des dispositions en faveur du travail à temps partiel, veillant au respect du principe de non-discrimination des salariés à temps partiel et à l'adaptation de la charge de travail. Le nombre de salariés à temps partiel est en légère progression chaque année, atteignant 332 salariés à fin 2017.

Le temps de travail à temps partiel est basé sur le principe de volontariat et choisi par les salariés.

Article 1-3 : Maintien dans l'emploi et l'insertion de salariés en situation de Handicap

L'accord en faveur du maintien dans l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de Handicap au sein d'Arkema France a été renouvelé le 27 avril 2017.

En s'appuyant sur un bilan quantitatif et qualitatif des accords précédents, Arkema réaffirme sa volonté de poursuivre ses actions en faveur du maintien dans l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap sur la base des mêmes principes directeurs, dans un esprit dynamique et évolutif. Notamment, l'entreprise s'engage à recruter au moins 60 salariés en situation de handicap sur la durée de l'accord précité.

Le déploiement de cette politique repose sur un réseau de Coordonnateurs et de Référents handicap présents sur chaque site, mais aussi les Services de Santé au Travail et les membres du CHSCT ou de la CSSCT lorsque cette dernière sera mise en place. Leurs champs d'intervention sont vastes (partenariats, communication, animation, intégration, aménagement des postes de travail, écoute et orientation).

En 2017, Arkema France a recruté 44 personnes en situation de handicap, dont 11 en CDI.

Article 1-4 : Diversité des âges : les jeunes et les seniors

Conformément à l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et sur la gestion intergénérationnelle dans les sociétés du Groupe Arkema du 27 septembre 2016, des dispositions relatives à l'emploi des jeunes et des seniors ont été mises en place.

Il est rappelé que, conformément à l'accord susvisé, sont considérés comme « jeunes » tous les salariés de moins de 30 ans et sont considérés comme « seniors » tous les salariés de 50 ans ou plus.

L'emploi des jeunes constitue pour le Groupe Arkema un axe de renouvellement des compétences. Les mesures en faveur de l'insertion des jeunes en milieu professionnel sont déclinées dans trois domaines d'action : l'alternance, le recrutement et l'intégration.

En 2017, la part des recrutements des seniors a représenté près de 12% des recrutements en CDI. Les jeunes ont quant à eux représenté 39% des recrutements en CDI, dont 57% sur des postes cadres et 29% sur des postes OETAM.

Les engagements pris par Arkema concernant la gestion de carrière des seniors s'articulent autour de deux dynamiques : d'une part, l'emploi à travers le recrutement de seniors, et d'autre part, les mesures en faveur du maintien dans l'emploi et l'accompagnement de la fin de carrière.

Article 1-5 : Appartenance à une fonction de représentant du personnel élu ou désigné

Conformément aux accords relatifs au Droit syndical, Arkema France s'engage à prévenir toute forme de discrimination envers un salarié élu ou désigné en lien avec son mandat et à garantir une équité de traitement, notamment en matière d'évolution professionnelle et de rémunération.

L'exercice d'une activité syndicale contribue pleinement au fonctionnement de l'entreprise et participe au développement personnel et professionnel du mandaté. Il ne doit pas représenter un frein dans son parcours professionnel.

Article 1-6 : Mise en place d'une procédure individuelle de recours interne

Dans le cadre de cet accord, il est réaffirmé la nécessité de mettre en place une procédure individuelle de recours interne afin de traiter les situations supposées de discrimination.

Dans ce cadre, tout salarié s'estimant victime d'une discrimination pourra saisir le Responsable des Ressources Humaines de son établissement.

Dans un délai d'un mois à compter de la connaissance des faits, le Responsable des Ressources Humaines recevra le salarié en entretien pour recueillir les éléments nécessaires à l'appréciation des faits. Le salarié pourra être accompagné par toute personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Au vu de la situation et des informations recueillies, le Responsable des Ressources Humaines pourra mener une enquête contradictoire auprès des personnes impliquées afin de vérifier la véracité des faits allégués et d'en tirer les éventuelles conséquences. Il mettra en place, le cas échéant, les actions appropriées et apportera une réponse au salarié dans un délai d'un mois maximum à compter de la tenue de l'entretien.

Si cela s'avère nécessaire, conformément au Code de conduite et d'éthique des affaires d'Arkema, le salarié et le Responsable des Ressources Humaines pourront :

- procéder à un signalement dans le cadre du dispositif d'alerte professionnelle mis en place au sein d'Arkema via l'adresse mail électronique sécurisée dédiée (alert@arkema.com);
- ou, saisir le Comité de conformité de toute question sur un sujet d'éthique ou de conformité via le Secrétariat du Comité assuré par la Direction Juridique (et représentée à la date de signature des présentes par Anne DAUBAS).

CHAPITRE 2 – LA DIVERSITE DANS LE RECRUTEMENT

Article 2-1 : Respecter le principe de non-discrimination dans le processus de recrutement

Depuis sa création, Arkema veille à respecter le principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement, permettant à chaque candidat, quelle que soit sa différence, d'accéder aux différents postes selon ses qualifications et ses compétences.

Les pratiques en matière de recrutement reflètent le degré d'acceptation dans l'entreprise des différences individuelles. Afin de bénéficier d'un large panel de candidatures et donc de compétences, Arkema France souhaite promouvoir la diversité dans l'entreprise.

Ainsi, le processus de recrutement s'appuie sur des critères de sélection objectifs, identiques pour tous les candidats, liés aux exigences techniques et managériales du poste : la formation, l'expérience professionnelle, les compétences, la motivation, et non sur des critères d'ordre personnel.

En outre, le processus de recrutement s'appuie sur une décision collégiale renforçant ainsi la prévention des comportements discriminants. Arkema s'engage à former les Responsables Ressources Humaines et par leur intermédiaire l'encadrement à la prévention des comportements discriminants dans les recrutements.

Article 2-2 : Respecter le principe de non-discrimination dans la description des postes et des offres d'emploi

Arkema s'engage à appliquer le principe de non-discrimination dans la rédaction des offres d'emploi. Par principe, tous les postes existants ou créés, sont réputés ouverts à toutes les personnes (personnes en situation de handicap, seniors, jeunes, etc.).

Celles-ci doivent être rédigées de manière neutre et ne véhiculer aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge, à l'origine ou tout autre motif de discrimination, de manière à offrir la possibilité à tout public de postuler. Elles présentent objectivement les caractéristiques du poste, les compétences et les expériences requises.

Lorsque l'offre d'emploi concerne un poste dont la dénomination existe au féminin et au masculin, les deux genres sont mentionnés.

Un contrôle des offres d'emploi sera effectué régulièrement par la DRHCI, afin de garantir l'application du principe de non-discrimination.

Article 2-3 : Agir en faveur de la Diversité dans les recrutements

Développer l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes

Une attention particulière continuera d'être portée à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise, à compétences égales, avec l'objectif d'augmenter le taux de féminisation global d'au moins 1% sur les 3 prochaines années. Cet objectif tient compte de l'évolution de la pyramide des âges de l'entreprise mais également de l'évolution des candidatures féminines sur nos principaux métiers.

Arkema s'attachera à recruter par métier en proportion du taux de féminisation de la filière de formation correspondante, avec l'objectif d'augmenter sur les 3 prochaines années le taux de féminisation dans les métiers où les femmes sont sous-représentées, notamment en Fabrication, Maintenance, Recherche et Développement.

Dans ce cadre, l'entreprise continuera à communiquer auprès des filières de formation cibles au travers de différentes actions :

- déploiement de la marque employeur ;
- participation à des forums de recrutement ;
- témoignages métiers ;
- intervention de salariés dans les écoles ;
- accueil de professeurs et de conseillers d'orientation dans nos établissements ;
- communication sur le site internet et les réseaux sociaux de toute action susceptible de favoriser l'accès des femmes à nos métiers.

Développer l'insertion professionnelle des salariés en situation de Handicap

Arkema s'engage à favoriser l'insertion professionnelle des salariés en situation de Handicap. L'objectif est de continuer à mener des actions afin de faciliter l'accès au plus grand nombre de postes possibles aux personnes handicapées.

L'entreprise continuera d'accueillir des stagiaires de la formation professionnelle en situation de handicap et des alternants afin de contribuer à leur réinsertion en milieu ordinaire de travail et d'envisager une embauche ultérieure en fonction des besoins identifiés. Les démarches spécifiques

telles que le CQP Opérateur de Fabrication seront poursuivis. Des partenariats seront également développés afin de favoriser l'insertion dans l'emploi.

Les aménagements de postes seront également poursuivis et ce le plus en amont possible de l'intégration de salariés en situation de handicap.

Favoriser l'emploi des jeunes et des seniors

Depuis plusieurs années, Arkema France s'est attaché à participer à la formation des jeunes au travers de stages conventionnés et contrats en alternance, notamment dans le cadre de partenariats avec des établissements d'enseignement. La formation en alternance constitue en effet un moyen d'accès privilégié à l'entreprise permettant d'acquérir une qualification reconnue, facteur d'insertion des jeunes en milieu professionnel.

Afin de promouvoir sa politique d'alternance et de valoriser les compétences acquises au sein de l'entreprise, Arkema France renouvelle son objectif d'embaucher 1/3 de ses anciens alternants/stagiaires sur les métiers clés d'Arkema : Fabrication, Maintenance, R&D, Business, Finance. Cet objectif sera analysé au regard de trois indicateurs :

- nombre de postes ouverts aux débutants ;
- ratio par métier entre le nombre de postes ouverts aux débutants en CDI et le nombre d'embauches d'anciens alternants ;
- ratio par métier entre le nombre de postes ouverts aux débutants en CDD de 6 mois et plus et le nombre d'embauches d'anciens alternants.

Dans la mesure des postes ouverts chaque année à des débutants ou des candidats avec une première expérience, Arkema France s'engage à ce que les recrutements de jeunes représentent au moins 30% des recrutements en CDI au niveau du Groupe.

Enfin, Arkema France s'engage à ce que les recrutements de seniors représentent chaque année au moins 10% des recrutements en CDI.

Article 2-4 : Favoriser des conditions d'accueil par l'adaptation des locaux et des infrastructures

Afin de s'assurer de la bonne intégration de l'ensemble des salariés, Arkema veillera à aménager ou à mettre en place, dans la mesure du possible, les infrastructures et les installations dédiées.

Dans ce cadre, Arkema s'engage à réaliser un état des lieux des sanitaires /vestiaires H/F et à proposer un plan d'action et un calendrier par établissement si des améliorations nécessaires sont identifiées.

Arkema prendra en compte l'adaptation des locaux aménagés de manière fonctionnelle pour le personnel féminin, dès la phase d'élaboration des cahiers des charges lors de toutes modifications majeures et de créations d'installations ou de locaux. La direction technique ainsi que les bureaux d'études seront de nouveau sensibilisés sur ce sujet.

Il est également rappelé que différentes actions concernant l'adaptation des locaux et des infrastructures, l'aide au transport, et plus largement, les conditions d'accueil, ont été mises en place dans le cadre de l'accord en faveur du maintien dans l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de Handicap au sein d'Arkema France du 27 avril 2017 (aménagement de poste et d'horaires, études ergonomiques, aide au transport, l'accompagnement du Référent Handicap, ...).

CHAPITRE 3 – L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Article 3-1 : Assurer l'équité des rémunérations à l'embauche

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de la formation, à l'expérience acquise et au niveau de responsabilités confiées et ne tient en aucun cas compte d'autres critères d'ordre personnel.

Partant de ce qui précède, l'entreprise garantit une équité des rémunérations à l'embauche, étant précisé que la politique de rémunération qui en découle doit être mise en œuvre en respectant le principe d'une équité de traitement au sein de l'entreprise et être cohérente à l'échelle d'un service, d'une équipe et plus globalement d'un métier.

Article 3-2 : Assurer l'équité de l'évolution des rémunérations tout au long de la carrière

L'entreprise entend garantir une équité d'évolution des rémunérations, des mesures d'augmentation individuelle, y compris des promotions professionnelles, tout au long de la carrière, et notamment des seniors afin de prendre en considération l'allongement de la durée d'activité professionnelle.

Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Arkema France veille à maintenir un taux au moins égal d'augmentations individuelles et de promotions des femmes (rapportés à l'effectif CDI payé) par rapport à celui des hommes.

Dispositions relatives aux représentants du personnel

Il est rappelé que les salariés dont le nombre d'heures passées en délégation et en réunions convoquées par la Direction dépasse 50% de leur temps de travail bénéficient d'une évolution de rémunération au moins égale, sur toute la durée de leur(s) mandat(s), aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'emploi et l'ancienneté sont comparables ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'établissement.

Cette politique sera rappelée à chaque exercice d'attribution de mesures individuelles.

La rémunération de ces salariés est examinée tous les 4 ans au regard de l'évolution relative de la rémunération d'autres membres du personnel dont l'âge, l'ancienneté, les formations initiale et continue ainsi que les fonctions occupées sont comparables.

Dispositions spécifiques relatives aux salariés à temps partiel

La rémunération des salariés à temps partiel est calculée en fonction de leur taux d'activité. Par ailleurs, le taux d'activité n'a aucun impact sur le calcul de l'ancienneté.

Les salariés à temps partiel bénéficient de mesures plus favorables, à savoir le versement de :

- 100% de la prime de vacances quel que soit leur taux d'activité ;
- 100% de l'intéressement pour un taux d'activité supérieur ou égal à 50% ;
- la gratification d'ancienneté est calculée sur la base de la rémunération temps plein, proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel depuis l'origine du contrat de travail.

Article 3-3 : Corriger les situations individuelles atypiques

Afin de s'assurer du respect du principe d'équité en matière de rémunération, il sera demandé lors de la prochaine négociation annuelle sur les salaires (NAO) aux Directeurs d'établissement, aux Responsables Ressources Humaines et aux hiérarchies une nouvelle analyse des situations individuelles atypiques. Une attention particulière sera portée aux femmes.

Il est entendu par situation atypique tout positionnement anormal en termes d'appointements de base et de coefficient, non justifié par des critères objectifs (formation, performance, motivation...).

Arkema se fixe pour objectif de supprimer 100% des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, non justifiés par une raison objective, constatés lors de cette analyse. Dans ce cadre, une enveloppe spécifique sera allouée à la résorption de ces écarts.

Une consolidation des propositions des mesures de rattrapage sera réalisée au niveau central afin de s'assurer du respect des principes mis en œuvre par la politique d'équité et de s'assurer de la cohérence des mesures entre les différents établissements d'Arkema France. Un bilan de ces mesures sera présenté lors de la Commission Emploi, Egalité professionnelle et Diversité du CCE, ou CSE central lorsque ce dernier sera mis en place.

CHAPITRE 4 – LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Quelle que soit la situation du salarié (âge, sexe, état de santé, ...), le maintien de son employabilité est essentiel pour son développement professionnel et personnel ainsi que pour la performance globale de sa société d'appartenance.

Arkema entend ainsi veiller au respect du principe de non-discrimination dans l'accès à la formation et aux évolutions de carrière proposées par l'entreprise. L'entreprise s'engage à ce que tout responsable hiérarchique respecte des critères objectifs et non-discriminants.

Il est rappelé que des mesures spécifiques en faveur des salariés en situation de handicap sont mises en œuvre dans le cadre de l'accord en faveur du maintien dans l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de Handicap. En effet, si les efforts portent en priorité sur l'adaptation du poste de travail, l'aménagement peut s'avérer insuffisant. Dès lors, la Direction mettra en œuvre un accompagnement personnalisé dans les démarches de reclassement interne voire externe (formations spécifiques, bilan de compétences, ...).

Article 4-1 : Favoriser les conditions d'accès à la formation

La Direction rappelle sa volonté d'assurer à chaque salarié, le principe d'accès à la formation, sans discrimination. Ce principe est déterminant afin d'assurer une réelle équité de traitement dans l'évolution de leur qualification et dans leur évolution professionnelle.

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Direction veillera à ce que les femmes bénéficient d'un nombre d'heures moyen de formation équivalent à celui des hommes. L'analyse sera établie par domaine de formation en tenant compte de la proportion des femmes représentée dans chaque métier. La Direction se donne pour objectif qu'il n'y ait aucun écart de participation aux actions entre les femmes et les hommes sans que cela ne soit justifié par une raison objective.

Par ailleurs, l'entreprise veillera, dans la mesure du possible, et en particulier lorsque les formations se dérouleront en interne, à tenir compte de la situation et des contraintes de chacun (temps partiel, situation familiale, domicile éloigné, déplacements fréquents, état de santé, situation de handicap, etc.).

Les éventuelles adaptations techniques, matérielles et pédagogiques nécessaires au suivi des formations seront réalisées afin de rendre les formations accessibles. Les formations pour le personnel à temps partiel se tiendront, dans la mesure du possible, sur les plages correspondant aux horaires de travail du personnel. Il est précisé que si un salarié n'a pas pu participer à une session de formation du fait de son handicap, des solutions seront recherchées pour permettre de réaliser l'action de formation.

Mesure spécifique en faveur du salarié parent

Conscient que la situation personnelle et familiale peut être parfois un frein à l'accès à la formation, en particulier lorsque celle-ci se déroule à une certaine distance de son domicile, Arkema s'engage à maintenir le principe de l'aide financière à la garde d'enfants dans les conditions suivantes :

Pour les enfants de moins de 14 ans et sans limite d'âge pour les enfants à charge en situation de handicap, Arkema s'engage à prendre en charge, sur justificatif pris en compte par les URSSAF, une partie des frais de garde engendrés par le déplacement, dès lors que ce déplacement oblige le salarié à passer une nuit hors de son domicile. Le montant de cette participation est fixé à 50 € pour la garde d'un ou deux enfants de moins de 14 ans, majoré à 70 € en cas de garde d'au moins trois enfants de moins de 14 ans, par nuit à l'extérieur dans la limite de la prise en charge de trois gardes par an.

Article 4-2 : Garantir l'objectivité dans la tenue des entretiens de carrière

Plusieurs entretiens peuvent être réalisés au cours de la vie professionnelle du collaborateur, que ceux-ci soient à l'initiative du salarié, du gestionnaire de carrière ou de la hiérarchie. Ces entretiens suivent les mêmes principes et les mêmes règles que pour l'entretien de recrutement.

Ces échanges doivent être orientés sur des éléments factuels permettant d'apprécier objectivement des résultats au regard d'objectifs, du potentiel d'évolution du salarié dans l'entreprise et des actions de développement.

Cette appréciation ne peut s'étayer sur des éléments d'ordre personnel prohibés par la loi, sur des éléments liés à l'affiliation ou à l'engagement dans une Organisation Syndicale ou encore des éléments dépendant directement ou indirectement à l'état de grossesse ou au congé de maternité et/ou parental d'éducation.

Les principaux entretiens mis en place chez Arkema France sont les suivants (cf. annexe 1) :

- l'entretien Individuel Annuel (EIA) ;
- l'entretien professionnel ;
- les entretiens proposés au salarié mandaté au cours de son mandat :
 - l'entretien de début de mandat ;
 - l'entretien en cours de mandat ;
 - l'entretien de fin de mandat.
- l'entretien sur la charge de travail pour les salariés relevant d'une convention de forfait annuel en heures ou en jours, étant précisé que les salariés qui ne relèvent pas de ce dispositif légal ont toutefois la possibilité d'évoquer leur charge de travail avec leur hiérarchie dans le cadre de leur EIA ;
- l'entretien de changement de rythme de travail.

Il est rappelé qu'avant toute validation de changement de rythme de travail pour une période d'au moins 6 mois (passage à temps partiel, aménagement de temps partiel), un entretien est réalisé avec la hiérarchie afin d'examiner, en amont de la demande ou de la prise de fonction, les implications du changement de rythme de travail sur le périmètre du poste et l'organisation de l'équipe.

Cet entretien pourra être formalisé à l'aide d'un formulaire type (joint en annexe de l'accord) co-signé par le salarié et la hiérarchie et retourné au service RH de l'établissement.

Article 4-3 : Garantir l'équité d'accès à la promotion interne, la mobilité professionnelle et/ou géographique

La promotion interne constitue un élément important de la politique de Gestion des Ressources Humaines du Groupe Arkema car elle contribue à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et constitue un facteur de motivation pour le personnel en reconnaissant les compétences acquises par le salarié. Dans ce cadre, la Direction veillera au respect de l'égalité professionnelle.

La mobilité interne, qu'elle soit professionnelle ou géographique, est encouragée dans le Groupe. Elle peut en effet permettre d'apporter une réponse aux nécessités d'adaptation de l'emploi aux évolutions des métiers et des organisations ainsi qu'aux aspirations des salariés.

La mobilité interne permet également de proposer aux salariés des opportunités de carrière qui favorisent leur développement professionnel, notamment par l'acquisition de nouvelles compétences et qualifications.

La Direction s'attachera à rechercher, en cas de vacance d'un poste ou de création d'un poste, à le pourvoir en interne, en priorité, respectant les mêmes principes et engagements pris concernant le processus de recrutement (chapitre 2 du présent accord).

Par ailleurs, tout salarié travaillant à temps partiel doit pouvoir postuler sur des emplois disponibles au sein du Groupe. Les salariés travaillant à temps partiel disposent ainsi d'un égal accès aux postes à pourvoir.

La Direction d'Arkema France réaffirme que les décisions relatives à la gestion des emplois et des compétences reposent exclusivement sur des critères professionnels.

Il est rappelé que, dans ce cadre, le réseau ORME (Organisation pour la Mobilité et l'Emploi), auquel participent les Responsables des Ressources Humaines des établissements du Groupe, apporte une attention particulière aux dossiers des personnes en situation de handicap orientées vers la mobilité interne, mais également des salariées femmes et/ou en temps partiel.

Article 4-4 : Accompagner la fin de carrière

Dispositif de temps partiel de fin de carrière

Conformément à l'accord sur la GPEC et sur la gestion intergénérationnelle, un dispositif de temps partiel de fin de carrière, à hauteur de 80%, est mis en place au profit de tout salarié occupant un emploi en horaire de jour, durant les 24 mois qui précèdent soit : cf. avenant à l'accord GPEC

- la date à laquelle il serait en droit de liquider sa retraite à taux plein
- la date à laquelle le coefficient de solidarité de ses régimes complémentaires serait annulé (soit 4 trimestres au-delà de sa date de retraite sécurité sociale à taux plein).

Cette disposition est applicable dans le cadre de la réglementation actuelle des régimes de retraite. Quel que soit son choix, le salarié de jour concerné s'engage à liquider sa retraite à l'issue d'une période maximale de 24 mois passée dans le dispositif temps partiel fin de carrière.

Le salarié concerné bénéficiera d'un maintien de ses éléments de rémunération à hauteur de 90%.

Le salarié aura la possibilité de cotiser pour la retraite sur la base de sa rémunération à temps plein pendant la période de 24 mois. La répartition des cotisations salarié/employeur sera la même que pour les salariés à temps plein. Par ailleurs, aucun prorata de l'indemnité de départ en retraite, de la prime d'intéressement ainsi que de la prime de vacances ne sera effectué du fait de ce type de temps partiel.

Informer et préparer à la retraite

Des « points d'information retraite » sont régulièrement organisés. Ils s'adressent aux salariés souhaitant liquider leur retraite dans les 24 mois et désirant s'informer sur les conditions de leur départ en retraite. Par ailleurs, le passage de la vie active à la retraite constitue un changement majeur, qui s'anticipe et s'accompagne.

Afin qu'il soit vécu de façon positive, l'entreprise offre la possibilité aux salariés qui le souhaitent, et éventuellement à leur conjoint, de participer à des « stages de préparation à la retraite » dans l'année qui précède leur départ.

Article 4-5 : Dispositions en faveur du temps partiel

La Direction répondra favorablement à 100% des demandes de passage à temps partiel ou de prolongation d'une activité à temps partiel, sauf :

- en cas d'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié demandeur, ou équivalent, pouvant être occupé à temps partiel ;
- en cas de contrainte organisationnelle rendant impossible l'acceptation de la demande.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail sera établi, conformément aux dispositions légales, pour une durée d'un an avec tacite reconduction et possibilité de dénonciation des deux parties chaque année à la date anniversaire moyennant un préavis de 3 mois. Le passage à temps partiel intervient le premier jour d'un mois (personnel de jour) ou d'un cycle (personnel posté). Les formalités à accomplir en cas de changement de rythme de travail sont précisées en annexe de l'accord.

Faciliter des dispositifs à temps partiels

La durée maximale du congé parental à temps partiel est de 3 ans et 6 mois avec bénéfice de l'ensemble du statut de salarié en congé parental à temps partiel durant les 6 mois supplémentaires dans les conditions précisées à l'article 5-1 du présent accord.

Tout salarié qui aurait utilisé la totalité de son droit en matière de congé de solidarité familiale à temps partiel, à savoir 6 mois, peut demander au terme de cette période, à bénéficier d'un temps partiel ou de tout autre dispositif adapté selon la situation rencontrée

Prendre en compte le temps partiel dans l'organisation du travail

En cas de passage à temps partiel d'un salarié, le responsable hiérarchique informera le salarié concerné, ainsi que l'ensemble des salariés du service, de l'évolution de l'organisation de son service et notamment des tâches qui seront modifiées, supprimées voire redistribuées. Il pourra pour cela bénéficier de l'accompagnement du responsable RH de l'établissement.

Afin de s'adapter aux contraintes individuelles, l'organisation des réunions sur les plages fixes sera privilégiée pour le personnel à l'horaire variable. D'autre part, la programmation des réunions devra prendre en considération le planning de présence des personnes travaillant à temps partiel.

Enfin, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même service ou, à défaut, dans le même établissement, bénéficient d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de mêmes caractéristiques.

CHAPITRE 5 – CONTRIBUER A L'EGALITE PROFESSIONNELLE EN FAVORISANT L'EXERCICE DE LA PARENTALITE

Depuis plusieurs années, Arkema s'engage et communique sur la prise en compte de la parentalité dans la gestion de la carrière (congés maternité, paternité, parental d'éducation ou d'adoption).

La Direction s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, la parentalité n'ait pas d'incidence sur le déroulement et l'évolution de la carrière.

Article 5-1 : Mettre en œuvre des mesures en faveur de la parentalité

Absence examens médicaux obligatoires liés à la grossesse

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, la femme enceinte et son conjoint ou son partenaire bénéficient d'autorisations d'absences rémunérées pour se rendre aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse.

Congé maternité

La salariée sera reçue par la hiérarchie dans le mois suivant l'information de l'état de grossesse à l'employeur afin d'examiner les horaires de travail conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Congé parental

A l'occasion de la naissance ou d'un congé d'adoption, le salarié parent, a la possibilité de bénéficier de son droit à l'obtention d'un congé parental d'éducation Il peut choisir entre deux formes de congé :

- le congé parental proprement dit, avec suspension du contrat de travail,
- le congé parental à temps partiel : réduction du temps de travail dans la limite prévue par la loi.

Le salarié en congé parental à temps partiel pourra bénéficier de 6 mois supplémentaires au-delà des 3 ans de l'enfant, avec bénéfice de l'ensemble du statut de salarié en congé parental à temps partiel. Cependant, il convient de souligner que le salarié ne pourra bénéficier du Complément de Libre Choix d'Activité (CLCA) ou du Complément Optionnel de Libre Choix d'Activité (COLCA) que dans les limites fixées à l'article L. 531-4 du code de la sécurité sociale.

Afin de renforcer les mesures en termes de prise en compte de la parentalité pour les femmes et les hommes, la Direction s'engage à reconnaître comme temps de travail effectif dans la limite de 3 ans la durée du congé parental pour les droits liés à l'ancienneté (1/2 de la durée du congé parental était prise en compte jusqu'à ce présent accord, pour le calcul des droits liés à l'ancienneté).

Par ailleurs, les salariés en congé parental bénéficient également d'autres avantages, à savoir :

- 100% de la prime de vacances quel que soit leur taux d'activité ;
- 100% de l'intéressement pour un taux d'activité supérieur ou égal à 50% ;
- possibilité pour les salariés en congé parental à temps partiel de cotiser aux régimes de retraite obligatoires AGIRC ARRCO sur une base temps plein, pendant une période de 36 mois maximum, Arkema France prenant pour sa part en charge le montant de la cotisation employeur selon les règles de répartition légales et conventionnelles en vigueur ;
- maintien de l'affiliation à la Mutuelle avec participation de l'employeur pendant 12 mois ;
- possibilité de maintien des garanties décès avec maintien de la participation employeur pour les congés parentaux (hors temps partiels).

Congé paternité

Il est rappelé que le congé paternité est ouvert aux salariés père de famille au moment de la naissance de leur enfant. La durée du congé est au maximum de 11 jours calendaires et non fractionnables, portée à 18 jours en cas de naissances multiples.

Le salaire est intégralement maintenu durant le congé paternité pour les salariés justifiant d'au moins un an d'ancienneté.

Afin de favoriser la prise du congé paternité, la Direction s'engage à ne pas prendre en compte, pour le personnel CDI ayant au moins un an d'ancienneté, la durée de l'absence en congé paternité, pour le calcul de la prime de vacances, de la prime de 13ème mois, ainsi que pour le calcul de la prime d'intéressement.

Jour de la rentrée des classes

Il est accordé, sauf dispositions plus favorables aux bornes d'un établissement, pour le jour de la rentrée des classes après les vacances d'été, un crédit d'une heure aux parents accompagnant leur(s) enfant(s) (jusqu'à la 6ème inclus). Cette heure sera ajoutée au temps de travail effectif selon les modalités prévues par les sites.

Jours pour enfant malade

Une autorisation d'absence rémunérée pour soigner un enfant malade à charge, âgé de moins de 12 ans et sans limite d'âge pour les enfants à charge en situation de handicap, est accordée dans la limite de 3 jours par année civile par salarié, sur présentation d'un certificat médical.

Ces absences pourront être prises par journées complètes ou par demi-journées pour les régimes horaires bénéficiant de cette possibilité.

Article 5-2 : Accompagner la parentalité

Un entretien avec la hiérarchie sera réalisé au retour du congé maternité/ parental afin de faire un point sur sa reprise d'activité

En complément du contenu de cet entretien, il sera également partagé avec le salarié les informations nécessaires à sa reprise d'activité dans les meilleures conditions possibles : informations sur l'entreprise, changements intervenus ou en cours de déroulement, etc. Le nombre d'entretiens réalisés lors d'un retour de congés maternité/ parental sera communiqué aux membres de la Commission Emploi, Egalité professionnelle et Diversité du CCE ou du CSE central lorsque ce dernier sera mis en place.

Une priorité sera accordée dans l'accès à la formation, si un besoin est clairement identifié, afin de lui permettre de mettre à jour ses compétences et connaissances.

Une formation pour accompagner la parentalité sera également proposée aux salariés en manifestant le souhait. Cette formation sera accessible à tout salarié nouvellement parent, homme ou femme. Elle aura notamment pour objectif de leur permettre d'appréhender les changements induits par la parentalité, tant au niveau professionnel que personnel.

CHAPITRE 6 – COMMUNIQUER, SENSIBILISER ET FORMER

Arkema s'engage à resensibiliser les acteurs impliqués dans le processus de recrutement à la prise en compte de la diversité, notamment grâce à une nouvelle campagne de communication sur l'existence de la Charte de recrutement. Les Responsables RH puis l'encadrement seront formés à la prévention de la discrimination dans les processus de recrutement.

Des actions de sensibilisation et formation seront réalisées via différents supports de communication. Une action de formation sur la prévention des comportements discriminants et la prise de conscience des stéréotypes et leurs impacts dans les prises de décision sera notamment proposée. Cette action pourra se décliner pour l'ensemble des salariés sous forme de conférences et de plaquettes d'informations.

Cet accord sera présenté aux Instances Représentatives du Personnel locales.

CHAPITRE 7 – LE SUIVI DE L'ACCORD

Article 7-1 : Implication et le suivi des partenaires sociaux

La Direction et les représentants du personnel se rencontrent annuellement au sein de la Commission Egalité professionnelle et Diversité du CCE ou du CSE central lorsque ce dernier sera mis en place afin de s'assurer de la bonne application de l'accord par l'appréciation des progrès réalisés selon les axes définis par le présent accord. A l'occasion de la présentation du bilan social au niveau des Instances Représentatives du Personnel locales, une attention particulière sera portée aux indicateurs relevant de l'égalité professionnelle.

Dans le courant du trimestre précédant le terme de cet accord, la Direction et les Organisations Syndicales se réuniront pour examiner le bilan des actions sur la période ainsi que les conditions de reconduction de cet accord.

Engagement des partenaires sociaux

Conformément à leurs statuts, les Organisations Syndicales favoriseront l'accès de tous les salariés, quelle que soit leur différence, à des fonctions de salariés élus ou désignés.

Elles s'engagent notamment à, autant que faire se peut, désigner des Femmes et des Hommes dans le cadre des réunions paritaires techniques et de négociation en local et en central.

Article 7-2 : Indicateurs de suivi et bilans

Afin de s'assurer du respect de la politique d'équité en termes de recrutement, d'évolution de rémunération et de carrière, il a été convenu avec les Organisations Syndicales de mettre en place des indicateurs de suivi aux bornes d'Arkema France.

Ces indicateurs seront communiqués aux membres de la Commission Emploi, Egalité professionnelle et Diversité du CCE ou du CSE central lorsque ce dernier sera mis en place.

Recrutement

- Suivi de l'effectif : nombre de salariés par sexe, par avenant et par type de contrat ;
- Nombre d'entrées de femmes en CDI (recrutements, mutations groupe, transformation de CDD en CDI) par rapport au total des entrées en CDI ;
- Le taux de recrutement de femmes par métier et par niveau de diplôme sera comparé au taux de féminisation de la filière de formation professionnelle correspondante. Ces indicateurs seront suivis et communiqués dans les filières suivantes : Fabrication, Maintenance, Recherche et Développement ;
- Nombre de candidatures féminines reçues pour les métiers de la Fabrication, la Maintenance, la Recherche et le Développement ;
- Au moins 10% des recrutements en CDI soient pourvus par des seniors ;
- embaucher 1/3 des anciens alternants/stagiaires sur les métiers clés d'Arkema : Fabrication, Maintenance, R&D, Business, Finance. Cet objectif sera analysé au regard de trois indicateurs :
 - nombre de postes ouverts aux débutants ;
 - ratio par métier entre le nombre de postes ouverts aux débutants en CDI et le nombre d'embauches d'anciens alternants ;
 - ratio par métier entre le nombre de postes ouverts aux débutants en CDD de 6 mois et plus et le nombre d'embauches d'anciens alternants.
- Au moins 30% des recrutements en CDI soient pourvus par des jeunes ;

Rémunération

- Comparaison du taux et du nombre de salariés ayant perçu une augmentation Individuelle par sexe, par avenant et par taux d'activité ;
- Comparaison du taux, du nombre et du montant d'augmentations par sexe, par avenant et par taux d'activité ;
- Comparaison du taux et du nombre de promotions par sexe, par avenant et par taux d'activité / nombre de passages cadre par sexe ;
- Comparaison de la durée moyenne passée à chaque coefficient par sexe ;
- Un bilan chiffré des situations individuelles atypiques sera présenté (article 3.3) / nombre de situations corrigées par avenant ;

Formation et développement professionnel

- Nombre d'heures moyen de formation suivi par sexe, par avenant et par domaine ;
- Nombre de salariés à temps partiel par sexe, par avenant et par taux d'activité ;
- Nombre de formations sur la prévention des stéréotypes ;

Exercice de la parentalité

- Nombre de salariés en congé parental à temps partiel bénéficiant des 6 mois supplémentaires au-delà des 3 ans de l'enfant ;
- Nombre de salariés en congé parental à temps partiel cotisant aux régimes de retraites obligatoires AGIRC/ARRCO sur une base temps plein ;
- Nombre de formations organisées sur la parentalité ;

Procédure individuelle de recours interne

Chaque année, le nombre de procédures sera communiqué dans le cadre de la réunion du Comité d'Etablissement ou du CSE lorsque ce dernier sera mis en place.

CHAPITRE 8 – DUREE ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions de l'article L.2242-12 du Code du travail, les parties conviennent de porter à 3 ans la périodicité de renégociation du présent accord qui prendra donc effet à compter de sa date de signature pour une durée 3 ans. Il cessera de plein droit de produire effet à échéance, conformément à la législation.

Conformément aux articles L.2231-6, D.2231-2 et suivants du Code du travail, une version intégrale et une version anonymisée du présent accord seront déposées, dès sa conclusion, à l'initiative de la Direction sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail.

Les parties conviennent, par ailleurs, que l'intégralité du présent accord sera publiée dans la base de données nationale conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera remis au Greffe du Conseil de Prud'hommes territorialement compétent.

Un exemplaire original dûment signé sera remis à chaque organisation syndicale représentative de la société Arkema France.

Fait à Colombes, le 31 octobre 2018

Pour la Direction Générale d'Arkema :

Le Directeur Général

Les Organisations Syndicales :

Pour la Fédération Chimie Energie CFDT

Pour la Fédération Nationale du Personnel d'Encadrement des Industries Chimiques CFE-CGC

Pour la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT

ANNEXES

ANNEXE 1 – Les entretiens

Les entretiens mis en place chez Arkema France sont les suivants :

- **l'Entretien Individuel Annuel (EIA)** : cet entretien doit être l'occasion, chaque année, de faire le point sur :
 - ses compétences, celles mise en œuvre dans le poste et celles à acquérir soit pour tenir pleinement ce poste, soit pour se préparer à une évolution professionnelle ;
 - ses besoins en formation ;
 - sa charge et l'organisation du travail, ainsi que son équilibre entre vie privée et vie professionnelle. A cette occasion, est abordée l'adaptation des objectifs fixés pour l'année dans le cas d'un passage à temps partiel.

Il est rappelé qu'au minimum une fois par an le salarié en situation de handicap et son responsable hiérarchique aborderont la question des aménagements apportés au poste de travail.

- **l'entretien professionnel** : cet entretien se tient tous les 2 ans, au même moment que l'EIA, mais doit donner lieu à une formalisation distincte.
Il a pour objet d'envisager, avec le salarié, ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi, ainsi que les moyens de formation associés. Tous les 6 ans, cet entretien permet d'établir un bilan récapitulatif du parcours professionnel du salarié, de retracer la progression salariale et professionnelle, de faire un état des lieux des formations suivies sur les 6 dernières années.

- **les entretiens proposés au salarié mandaté au cours de son mandat :**

- **l'entretien de début de mandat** : Conformément à l'article L. 2141-5 du Code du travail, les membres titulaires du CSE, les Délégués Syndicaux et les titulaires d'un mandat syndical quel que soit le nombre d'heures de délégation dont ils disposent, ont la faculté de demander un entretien de début de mandat avec le Responsable RH. Cet entretien est proposé aux salariés dont l'activité syndicale et/ou représentative est supérieure à 50% de leur temps de travail.
Mené en présence du responsable hiérarchique, il a pour objectif d'échanger sur les modalités pratiques d'exercice du mandat du salarié au sein de l'entreprise au regard de son emploi. En cas de besoin, le salarié et sa hiérarchie examineront les conditions de l'aménagement et s'efforceront de résoudre les difficultés éventuelles.
- **l'entretien en cours de mandat** : Tout salarié mandaté a la faculté de demander chaque année à bénéficier d'un entretien avec le Responsable RH de son établissement.
Mené en présence du responsable hiérarchique, cet entretien permet d'aborder les conditions d'exercice du mandat, de recenser les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice de celui-ci, de rechercher les solutions adaptées et aménagements nécessaires permettant d'en concilier l'accomplissement avec celui d'une activité professionnelle.

- **l'entretien de fin de mandat** : Conformément à l'article L. 2141-5 du Code du travail, un entretien de fin de mandat avec le Responsable RH et le responsable hiérarchique est proposé aux membres titulaires du CSE, aux Délégués syndicaux et aux titulaires d'un mandat syndical quel que soit le nombre d'heures de délégation dont ils disposent. Il se déroule dans les 2 mois qui précèdent la fin du mandat lorsque cette date est connue à l'avance ou, au plus tard, dans les 2 mois qui suivent la cessation du mandat lorsque la date n'est pas connue.
Cet entretien professionnel « renforcé » a pour objet de réaliser un bilan du ou des mandats détenus par le salarié, d'évoquer les perspectives d'évolution professionnelle, mais également de recenser les compétences acquises au cours de ses mandats.

- **l'entretien de changement de rythme de travail** : Avant toute validation de changement de rythme de travail pour une période d'au moins 6 mois (passage à temps partiel, aménagement de temps partiel), un entretien est réalisé avec la hiérarchie afin d'examiner, en amont de la demande ou de la prise de fonction, les implications du changement de rythme de travail sur le périmètre du poste et l'organisation de l'équipe.
Cet entretien pourra être formalisé à l'aide d'un formulaire type (joint en annexe de l'accord) co-signé par le salarié et la hiérarchie et retourné au service RH de l'établissement.

ANNEXE 2

Formalités à accomplir dans le cadre d'un changement de rythme de travail

Rappel - Aménagement du travail à temps partiel

Le taux d'activité est calculé par rapport à l'horaire hebdomadaire de référence Arkema France de 35H30 tel que défini dans l'accord relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du 31 janvier 2000. Dans ce cas, le taux d'activité est calculé par rapport à l'horaire de référence de l'établissement.

Conformément à l'avenant à l'accord cadre sur la réduction et l'aménagement du temps de travail (forfait-jours et forfait-heures) du 12 décembre 2013, il est rappelé :

- Pour les salariés au forfait annuel en heures, la réduction relative au temps partiel se calcule par rapport au volume forfait-heures « temps plein » de 1575 heures. Le salarié répartit alors le volume d'heures ainsi obtenu sur un nombre de jours déterminé en référence aux 210 jours. Par exemple : un salarié à temps partiel à 50% travaillera 787,5 heures réparties sur 105 jours (ou 210 demi-journées).
- Pour les salariés au forfait annuel en jours, le nombre de jours travaillés de certains salariés pourra, à leur demande et sous réserve de l'accord de la hiérarchie, être inférieur au forfait annuel de référence de 210 jours. Dans ces conditions, le nombre de jours de travail, de même que le nombre de jours de repos et la rémunération seront réduits de façon proportionnelle au forfait de référence de 210 jours selon des modalités précisées par avenant :
 - Pour une activité à 50% : 105 jours de travail ;
 - Pour une activité à 80% : 168 jours de travail ;
 - Pour une activité à 90% : 189 jours de travail.

Les congés légaux et conventionnels supplémentaires viennent en déduction du forfait réduit ci-dessus. Le forfait-jours réduit pourra également être utilisé dans le cadre des dispositifs légaux de temps partiel.

Formalités à accomplir pour une demande de passage à temps plein ou à temps partiel ou d'aménagement d'un temps partiel

Les formalités de demande de travail temps partiel par le salarié et de réponse par la direction peuvent varier selon le type de dispositif. Tout salarié souhaitant passer à temps partiel devra formuler sa demande simultanément à son responsable hiérarchique ainsi qu'à la Direction de son établissement.

Concernant une demande de passage à temps plein ou temps partiel ou en cas de demande d'aménagement d'un temps partiel, une demande sera formulée par écrit avec accusé de réception ou remis en main propre contre récépissé daté et signé, au moins 3 mois avant la date souhaitée de mise en œuvre du temps partiel, auprès de la Direction de l'établissement, en précisant la durée et l'organisation du travail souhaité.

La réponse écrite de la Direction, après examen avec la hiérarchie, interviendra dans un délai de 2 mois à compter de la demande. Ce délai permet notamment, en cas d'acceptation de la demande, d'adapter en tant que de besoin l'organisation du service concerné, et de préciser les modalités d'aménagement du nouvel horaire.

Ces délais peuvent être raccourcis en cas d'accord des parties.

S'il n'est pas possible de réduire l'activité dans le poste occupé, il sera précisé, le cas échéant, les possibilités de travail à temps partiel, dans un poste équivalent sur le site.

En cas de refus, la hiérarchie ou le Responsable RH indiquera par écrit au salarié les raisons qui ne permettent pas de répondre favorablement à la demande du salarié.

Formalités à accomplir pour une demande de retour à temps plein

La demande doit être établie par écrit et déposée auprès de la Direction au moins 3 mois avant la date souhaitée de mise en œuvre. La réponse écrite de la Direction interviendra après examen de la hiérarchie dans un délai de 2 mois suivant la demande ; si la demande est acceptée, l'avenant précisant les nouvelles conditions d'emploi devra être signé pour accord par le salarié.

Ces délais peuvent être raccourcis en cas d'accord des parties.

Une demande de retour à temps plein de l'une ou l'autre des parties, dans le cadre d'une dénonciation de l'avenant au contrat de travail à la date anniversaire, avec le respect du délai de préavis de 3 mois ne peut être refusée. Le retour sur le poste à temps plein se fera sur le même poste ou, si l'organisation du travail ne le permet pas, sur un poste relevant de la même catégorie.

En cas de circonstances exceptionnelles (par exemple décès ou incapacité du conjoint, perte d'emploi du conjoint), le salarié pourra demander un retour à un emploi à temps plein, et verra sa situation réexaminée par la Direction de l'établissement, dans un délai maximum de 2 mois suivant sa demande, sauf accord entre les parties.

VOTRE ENTRETIEN DE CHANGEMENT DE RYTHME DE TRAVAIL / TEMPS PARTIEL

L'entretien le changement de rythme de travail est prévu dans le cadre de l'accord Egalité Professionnelle et Diversité signé le 31 octobre 2018. Cet entretien a pour objectif d'accompagner tout passage à temps partiel. A cette occasion, le manager et le collaborateur échange sur l'impact du passage à temps partiel sur les objectifs fixés dans le cadre de l'Entretien Individuel Annuel et l'organisation du travail dans l'équipe.

Date de l'entretien :

Nom :

Prénom :

INTITULÉ DU POSTE :

Récapitulatif de l'organisation choisie : nature du temps partiel, jour(s) d'absence

Point sur les objectifs fixés au cours de l'EIA (point à date, révision des priorités,) :

Point sur l'organisation (organisation individuelle et du service, aménagement, ...) :

Date du prochain entretien

Outre la mise en oeuvre de mesures qualitatives relatives à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, conformément aux articles L.2242-17 et R. 2242-2 du Code du travail, les indicateurs, ci-dessous, seront suivis chaque année en Commission Egalité professionnelle et Diversité du Comité Central d'Entreprise ou du CSE central lorsque ce dernier sera mis en place afin d'apprécier les progrès réalisés selon les axes définis par le présent accord.			
Domaines	Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Embauche	Augmenter le taux de féminisation global entreprise d'au moins 1% sur les 3 prochaines années (art. 2-3)	Sensibiliser les acteurs impliqués dans le processus de recrutement (chap. 6)	Suivi de l'effectif : nombre de salariés par sexe, par avenant et par type de contrat
	Equilibrer les recrutements entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise, à compléments égaux, avec l'objectif d'augmenter sur les 3 prochaines années le taux de féminisation dans les métiers où les femmes sont sous-représentées (art. 2-3)	Recruter par métier en proportion du taux de féminisation de la filière de formation correspondante, notamment en Fabrication, Maintenance, Recherche et Développement. (art. 2-3)	Il sera demandé aux Directeurs d'établissement, aux Responsables Ressources Humaines et aux hiérarchies une analyse précise des situations individuelles atypiques concernant les femmes (art. 3-3) Mise en place d'une enveloppe spécifique dédiée au rattrapage des éventuels écarts de salaires annuels F/H non explicables par une raison objective
Rémunération effective	S'assurer du respect du principe d'équité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération (art. 3-3) Plus spécifiquement, supprimer 100% des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, non justifiés, constatés lors de l'analyse des situations individuelles atypiques	Une communication spécifique sera réalisée auprès des Directeurs d'établissement, des RRH et des hiérarchies afin de les sensibiliser au principe de non-discrimination dans la politique d'augmentation et de promotions. Dans ce cadre, cette politique sera rappelée à chaque exercice d'attribution de mesures individuelles (chap. 6)	Comparaison du taux et du nombre de salariés ayant perçu une augmentation individuelle par sexe, par avenant et par taux d'activité
	L'entreprise entend garantir, une équité d'évolution des rémunérations, des mesures d'augmentation individuelle, y compris des promotions professionnelles, tout au long de la carrière (art. 3-2, p.9).	Maintenir un taux au moins égal d'augmentations individuelles et de promotions des Femmes (rapports à l'effectif CDI payé) par rapport à celui des Hommes En matière de promotion professionnelle, la Direction s'engage à ce que tout responsable hiérarchique respecte des critères objectifs et non discriminants Réseau ORME (Organisation pour la Mobilité et l'Emploi) apporte une attention particulière aux dossiers des personnes en situation de handicap orientées vers la mobilité interne, mais également des salariées femmes et/ou en temps partiel (art. 4-3)	Comparaison du taux et du nombre de promotions par sexe, par avenant et par taux d'activité
Promotion professionnelle	Veiller au respect du principe de non-discrimination dans l'accès à la formation et aux évolutions de carrière proposées par l'entreprise. (chap. 4, p.10).	Veiller à ce que les femmes bénéficient d'un nombre d'heures moyen de formation équivalent à celui des hommes	Nombre d'heures moyen de formation suivi par sexe, par avenant et par domaine
	Aucun écart de taux de participation aux actions de formation entre les femmes et les hommes.	En cas d'écart injustifié, un plan d'actions sera mis en œuvre	Nombre de formations sur la prévention des stéréotypes
Formation et développement professionnel	Veiller au respect du principe de non-discrimination dans l'accès à la formation et aux évolutions de carrière proposées par l'entreprise. (chap. 4, p.10)	Entretien de changement de rythme de travail : avant toute validation de changement de rythme de travail pour une période d'au moins 6 mois (passage à temps partiel, aménagement de temps partiel), un entretien est réalisé avec la hiérarchie (art. 4-2)	Nombre de salariées à temps partiel par sexe, par avenant et par taux d'activité
	L'entreprise s'attache à veiller à ce que l'organisation et la charge de travail d'un salarié à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail (art. 4-5) Plus spécifiquement, examiner, en amont de la demande ou de la prise de fonction, les implications du changement de rythme de travail sur le périmètre du poste et l'organisation de l'équipe (art. 4-2)	La Direction examinera positivement toute demande de passage à temps partiel ou de prolongation d'une activité à temps partiel, sauf cas particuliers énoncés à l'article 4-5	Possibilité pour le salarié en congé parental à temps partiel de bénéficier de 6 mois supplémentaires au-delà des 3 ans de lienant avec bénéfice de l'ensemble du statut (art. 5-1 : cotisations retraite temps plein, calcul de l'ancienneté, intéressement, prime de vacances, ...)
Conditions de travail	Repondre favorablement à 100% des demandes de passage à temps partiel ou de prolongation d'une activité à temps partiel dans la mesure où l'organisation de travail le permet		Nombre de formations organisées sur la parentalité
			Nombre de salariées en congé parental à temps partiel cotisant aux régimes de retraite obligatoires AGIRC ARRCO sur une base temps plein, pendant une période de 3 ans (art. 5-1)
Articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la parentalité	Contribuer à l'égalité professionnelle en favorisant l'exercice de la parentalité (chap.5)		Nombre de formations organisées sur la parentalité
	Veiller à ce que la parentalité n'ait pas d'incidence sur le déroulement et l'évolution de la carrière (art. 5-1)		Nombre de salariées en congé parental à temps partiel cotisant aux régimes de retraite obligatoires AGIRC ARRCO sur une base temps plein