

**Accord relatif au Dialogue Social,  
au Droit Syndical et à la Représentation du Personnel  
au sein d'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 :

### **Préambule**

Au cours de l'année 2018, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se sont rencontrées à plusieurs reprises afin de revoir l'ensemble des règles conventionnelles relatives au dialogue social, au droit syndical et à la représentation du personnel issu de l'accord du 3 février 2011 à la lumière des dernières évolutions législatives.

Par la conclusion du présent accord, la Direction et les Organisations Syndicales signataires réaffirment la nécessité d'un dialogue social efficace et de qualité et l'importance qu'elles attachent à la reconnaissance et à la valorisation de l'engagement syndical.

Le dialogue social permet en effet de faire émerger des positions convergentes sur des sujets d'intérêt commun relatifs à la gestion économique, industrielle et sociale de l'entreprise qui concourent à sa performance, à l'amélioration des conditions de travail et à la qualité de vie professionnelle des salariés.

C'est dans cette perspective que le présent accord vise à donner aux représentants du personnel l'ensemble des moyens et garanties leur permettant d'assurer pleinement leur rôle.

A cet égard, la Direction et les Organisations Syndicales rappellent que l'exercice d'une activité syndicale contribue pleinement au fonctionnement de l'entreprise et participe au développement personnel et professionnel du mandaté.

La promotion du parcours syndical vise à assurer la transmission des savoirs et des compétences en vue de susciter des vocations nouvelles et de faire ainsi émerger les acteurs du dialogue social de demain. Dans ce cadre, le parcours syndical doit être valorisé auprès des managers et du personnel et toute forme de discrimination envers un salarié élu ou désigné en lien avec son mandat prohibée.

## S O M M A I R E

Chapitre préliminaire

Chapitre 1 Les acteurs du dialogue social, les instances élues

Chapitre 2 Les acteurs du dialogue social, les instances désignées

Chapitre 3 Stratégie d'entreprise et Dialogue social

Chapitre 4 La carrière et l'évolution professionnelle des représentants du personnel

Chapitre 5 L'accompagnement du mandat

Chapitre 6 La gestion du temps et des déplacements des représentants du personnel

Chapitre 7 Les outils numériques et communication digitale

Chapitre 8 Actions de formation et de sensibilisation au fait et au droit syndical

Chapitre 9 Les dispositions finales

## Chapitre préliminaire

---

### Article 1 – Liste des établissements distincts au sein d’Arkema France

A la date du présent d’accord, la liste des établissements distincts d’Arkema France auxquels s’appliquent les dispositions ci-après figure en annexe 1.

### Article 2 – Effectifs de référence

Les parties signataires s’accordent pour que sauf disposition expresse, les effectifs des établissements visés au présent accord soient ceux déterminés par les accords préélectoraux de chaque établissement, conformément aux articles L1111-2 et suivants du Code du travail.

Il est précisé que les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure doivent être pris en compte dans les effectifs des établissements lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

1. les salariés mis à disposition sont présents dans les locaux des établissements ;
2. ils doivent y travailler depuis au moins 12 mois continus lors du décompte réalisé au moment de la négociation du protocole d’accord préélectoral.

## Chapitre 1 - Les acteurs du dialogue social

### Les instances élues

#### Article 1 - Comité Social et Economique d'établissement

##### Article 1.1 - Mise en place et durée des mandats

Un Comité Social et Economique (CSE) est mis en place au sein de l'ensemble des établissements distincts d'Arkema France.

La durée de la mandature des membres élus du CSE d'établissement est de 4 ans.

##### Article 1.2 - Composition du CSE

###### A. Présidence

Le CSE est présidé par le Directeur d'établissement ou son représentant. Il est assisté par le Responsable RH de l'établissement et en tant que de besoin par d'autres collaborateurs en fonction des points inscrits à l'ordre du jour, dont le nombre ne peut dépasser celui des membres de la délégation du personnel.

###### B. Délégation élue du personnel

La composition de la délégation du personnel au CSE est déterminée en fonction de l'effectif de l'établissement, conformément à l'article R. 2314-1 du Code du travail.

Effectif de l'établissement	Nombre de membres	
	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
1 à 24	1	1
25 à 49	2	2
50 à 74	4	4
75 à 99	5	5
100 à 124	6	6
125 à 149	7	7
150 à 174	8	8
175 à 199	9	9
200 à 249	10	10
250 à 299	11	11
300 à 399	11	11
400 à 499	12	12
500 à 599	13	13
600 à 699	14	14
700 à 799	14	14
800 à 899	15	15
Au-delà, cf. R. 2314-1 du Code du travail		

Le comité peut faire appel, à titre consultatif et occasionnel, au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée.

## C. Les Représentants Syndicaux au CSE

Chaque Organisation Syndicale représentative a la possibilité de désigner, parmi les membres du personnel, un Représentant Syndical au CSE, sous réserve que l'intéressé remplisse les conditions légales.

### Article 1.3 – Les moyens de la délégation du personnel au CSE

#### A. Crédits d'heures

**Chaque membre élu titulaire** de la délégation du personnel au CSE bénéficie d'un crédit d'heures mensuel non reportable déterminé comme suit :

Effectif de l'établissement	Nombre mensuel d'heures de délégation
- de 200 salariés	24
200 à 399 salariés	25
400 à 599 salariés	27
600 salariés et +	28

Conformément aux dispositions légales, le nombre d'heures de délégation pourra être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

**Chaque Représentant Syndical** au CSE, quel que soit l'effectif de l'établissement, dispose de 20 heures de délégation par mois.

**Mutualisation des heures de délégation** – Le crédit d'heures des membres du CSE peut-être mutualisé entre l'ensemble des membres du CSE titulaires et suppléants, y compris entre membres d'une même Organisation Syndicale, au titre du mois considéré. Cela ne peut conduire un membre du CSE à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi ou deux fois en cas de circonstances exceptionnelles justifiées auprès de la Direction le crédit d'heures mensuel dont bénéficie un membre titulaire.

Dans le cas d'une mutualisation, le bénéficiaire informe, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées, au moins 5 jours avant la date prévue de l'utilisation des heures de délégation le service RH et le responsable hiérarchique du nombre d'heures mutualisées et de l'identité du ou des cédants via le formulaire joint en annexe 2. En cas de mutualisation avec plusieurs bénéficiaires / cédants, un formulaire doit être rempli pour chacun d'entre eux.

**Crédit d'heures du Secrétaire du CSE** - Considérant les missions spécifiques du Secrétaire de CSE, celui-ci dispose d'une majoration de son crédit d'heures déterminée en fonction des caractéristiques suivantes de l'établissement :

Effectif de l'établissement	Gestion de l'instance et des ASC	Attributions SSCT	Etab. intégrant un centre de R&D	Total sans centre R&D	Total avec centre R&D
- de 200 salariés	20H *	15H	10H	35H	45h
200 à 399 salariés	30H *	20H	10H	50H	60H
400 à 599 salariés	40H *	25H	10H	65H	75H
600 salariés et +	50H *	30H	10H	80H	90H

\* Ce crédit d'heures devra être adapté aux cas particuliers des établissements dont les ASC sont partiellement déléguées à un Comité des Activités Sociales et Culturelles Inter-entreprises (CASCI).

Ce crédit est non reportable. Il est mutualisable en totalité avec le Secrétaire adjoint pour les besoins de la gestion des activités sociales et culturelles. Les parties à la négociation conviennent que cette

mutualisation ne doit pas avoir pour effet, tous mandats confondus, d'amener les deux titulaires de ces fonctions à exercer des activités de représentation du personnel à temps plein.

**Crédit d'heures des membres suppléants** - Un crédit de 2 heures par réunion du CSE est attribué au suppléant pour lui permettre d'échanger avec le titulaire sur le contenu de la réunion (réunion préparatoire et/ou de conclusion). Ce crédit est non mutualisable et non reportable.

Il est par ailleurs rappelé que les documents joints à la convocation du CSE, ainsi que les comptes rendus sont communiqués aux titulaires et aux suppléants.

## B. Moyens matériels

La Direction de l'établissement met à la disposition du CSE un local avec le mobilier nécessaire à l'exercice de ses missions (article L. 2325-12 du Code du travail). Il appartient à la Direction de l'établissement de déterminer les aménagements nécessaires en concertation avec le Secrétaire du CSE.

### Article 1.4 – Formation de la délégation du personnel au CSE

Les membres élus du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, d'une durée de 5 jours, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Son financement est pris en charge par la Direction (frais de déplacement et d'hébergement selon les dispositions de la politique Voyage, les frais pédagogiques et la rémunération du salarié).

Ils bénéficient également d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS). Son financement est à la charge du CSE (frais de déplacement et d'hébergement, frais pédagogiques), la rémunération du salarié restant à la charge de l'entreprise.

Une formation spécifique correspondant aux facteurs de risques propres à l'établissement organisée et prise en charge en totalité par la Direction sera proposée aux membres du CSE nouvellement élus ou réélus. Cette formation est organisée dans un délai de 6 mois à compter de l'élection des membres élus du CSE.

L'ensemble de ces formations n'est pas pris en compte pour l'élaboration du plan de formation.

### Article 1.5 – Réunions

La fréquence annuelle des réunions du CSE est déterminée ci-après selon l'effectif de l'établissement :

Effectif de l'établissement	Nombre réunions /an
- de 200 salariés	10
200 salariés et +	11

Conformément à l'article L. 2315-27 du Code du travail, au moins 4 de ces réunions portent en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail, indépendamment de l'effectif.

Le CSE peut également être amené à se réunir dans le cadre de réunions extraordinaires dans les conditions prévues par le Code du travail.

Pour chaque réunion, l'ordre du jour est établi conjointement entre l'employeur et le Secrétaire du CSE, ou le Secrétaire adjoint en son absence, conformément aux articles L. 2315-29 et suivants du Code du travail. Le règlement intérieur du CSE pourra préciser le mode de fonctionnement interne de la délégation du personnel au CSE en vue de la préparation de l'ordre du jour.

Les membres élus suppléants peuvent assister aux réunions du CSE en l'absence du titulaire.

Dans ce cas, le délégué titulaire absent est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même Organisation Syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie. S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'Organisation Syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant. A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

## Article 1.6 – Les ressources du CSE

**Budget de fonctionnement** - Le CSE bénéficie d'un budget de fonctionnement de 0,22% de la masse salariale brute de l'établissement.

**Dotation activités sociales et culturelles (ASC)** - Les taux de dotation ASC tels que rappelés en annexe 3 et leur mode de versement restent inchangés.

Les ressources du CSE sont quant à elles calculées selon l'assiette prévue par les articles L. 2315-61 et L. 2312-83 du Code du Travail. La Direction et le Secrétaire du CSE examineront l'impact de cette évolution dans les établissements n'utilisant pas actuellement la masse salariale brute comme assiette de calcul.

## Article 1.7 – La Commission sécurité, santé, conditions de travail (CSSCT)

### A. Mise en place

Compte tenu de l'importance des enjeux existant en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement, de l'importance accordée aux conditions de travail et de la nature des activités de l'entreprise, il sera mis en place une CSSCT dans chaque établissement distinct.

### B. Attributions

A titre indicatif, le CSE délègue à la CSSCT les attributions suivantes : inspection en matière santé, sécurité et conditions de travail (SSCT), enquêtes en matière d'AT/MP, examen des adaptations et aménagements des postes de travail, actions de prévention des situations de harcèlement/RPS, analyse des risques professionnels et propositions d'améliorations/prévention et participation aux groupes techniques résultant des accord Arkema. Cette liste d'attributions pourra être adaptée ou complétée selon les pratiques HSE de chaque établissement dans le cadre du règlement intérieur du CSE.

La commission peut également émettre des préconisations à destination du CSE (rédaction éventuelle de rapports).

Le CSE conserve en tout état de cause les prérogatives qui lui sont réservées par le Code du Travail notamment les attributions consultatives, la désignation d'experts et la gestion des situations accidentelles.

## C. Composition

La CSSCT est composée :

- du Responsable HSE et du Responsable RH, dont l'un ou l'autre peut en assurer la présidence par délégation du Directeur d'établissement, ainsi en tant que de besoin d'autres collaborateurs appartenant à l'établissement (dont le nombre total ne peut excéder le nombre de membres de la CSSCT) ;
- de membres titulaires ou suppléants du CSE désignés par ce dernier à la majorité des membres présents.

Le nombre de membres du CSE participant aux travaux de la CSSCT est déterminé comme suit :

Effectif de l'établissement	Nombre de Membres CSSCT	Majoration	
		Etablissement industriel	Etab. intégrant un centre R&D
- de 200 salariés	3 *	+1	-
200 à 399 salariés	4 *	+1	+1
400 à 599 salariés	4 *	+1	+2
600 salariés et +	6 *	+1	+2

\* dont au moins un membre appartenant au 3ème collège ou à défaut au 2nd collège pour les établissements ne pouvant constituer un 3ème collège.

- du médecin du travail ;
- d'un agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- d'un agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- d'un Représentant Syndical désigné par chaque Organisation Syndicale représentative.

La CSSCT peut également en accord avec la Direction inviter ponctuellement un salarié expert de l'établissement pour l'examen d'un point inscrit à l'ordre du jour des travaux de la commission.

Le CSE nomme parmi les membres de la CSSCT un Rapporteur (membre élu du CSE, désigné par une résolution du CSE) en charge de l'élaboration de l'ordre du jour et de la rédaction des comptes-rendus de réunion et rapports de la commission. Il restitue les conclusions des travaux de cette commission lors de la réunion du CSE traitant des questions de santé, sécurité et conditions de travail consécutive à chaque réunion de la CSSCT.

Les modalités de diffusion des comptes-rendus et/ou rapports établis par le Rapporteur pourront être déterminées dans le cadre du règlement intérieur du CSE.

L'ensemble des membres de la CSSCT est tenu à l'obligation de discrétion prévue à l'article L.2315-3 du Code du travail.

## D. Les réunions

La CSSCT se réunit au moins quatre fois par an, le cas échéant en présence de représentants d'entreprises extérieures selon des modalités définies par la Direction.

L'ordre du jour est élaboré conjointement entre le représentant de la Direction et le Rapporteur de la commission et communiqué au moins 5 jours avant la réunion. La réunion de la commission se déroule en principe sur une demi-journée

## E. Moyens

**Crédits d'heures des membres de la CSSCT** - Chaque membre élu de la CSSCT désigné par le CSE bénéficie d'un crédit d'heures mensuel, non reportable et non mutualisable déterminé selon les conditions définies ci-après :

Effectif de l'établissement	Crédit d'heures	Majoration étab. industriel	Majoration étab. intégrant un centre R&D
- de 200 salariés	4H	+1	-
200 à 399 salariés	7H	+1	+1
400 à 599 salariés	9H	+1	+1
600 salariés et +	12H	+1	+1

**Crédit d'heures complémentaire du Rapporteur** – Le Rapporteur bénéficie d'un crédit d'heures mensuel spécifique de 4 heures, non reportable et non mutualisable.

**Inspections et enquêtes** - Les membres de la CSSCT peuvent mener avec la Direction 4 inspections par an, éventuellement avant la tenue de la réunion, ce nombre pouvant être augmenté en accord avec la Direction. La durée des inspections n'est pas imputée sur le crédit d'heures des membres de la commission dans la limite de 2 heures par inspection (dans la limite de 4 heures lorsque l'établissement intègre un centre R&D). Le temps consacré aux enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles prévues à l'article L.2312-5 du Code du travail n'est pas imputé sur le crédit d'heures des membres de la CSSCT.

**Moyens matériels** - Le Rapporteur bénéficie d'un abonnement à une revue spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

## F. La formation

Il est rappelé qu'en leur qualité de membres du CSE, les membres de la CSSCT bénéficient de la formation nécessaire à leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévue à l'article 1.4 du présent chapitre.

## Article 1.8 – Les autres commissions du CSE d'établissement

### A. Mise en place

Le nombre et la nature des commissions sont déterminés au niveau de l'établissement dans le cadre du règlement intérieur du CSE.

### B. Composition

Chaque commission est composée de 9 membres au maximum. Outre la participation obligatoire d'un membre élu titulaire ou suppléant du CSE, les salariés non-membres du CSE ont également la possibilité de participer aux commissions.

### C. Crédit d'heures

Le crédit d'heures annuel pour l'ensemble des commissions est déterminé en fonction de l'effectif inscrit de l'établissement dans les conditions définies ci-après :

Effectif de l'établissement	Crédit d'heures maximal total
- 100 salariés	50
100 à 199 salariés	150
200 à 299 salariés	200
300 à 399 salariés	250
400 à 499 salariés	300
500 salariés et +	350

Ces heures sont attribuées aux salariés, élus ou non, pour les besoins de l'animation des commissions.

En cas de dépassement des crédits ci-dessus, il incombe au CSE de prendre en charge les rémunérations correspondantes, sur refacturation de la Direction.

### D. Fonctionnement et suivi des commissions

La date de la réunion est déterminée par le Rapporteur en coordination avec la Direction en cas de présence d'un représentant de celle-ci.

Le Rapporteur informe le service RH de la date de la réunion de la commission et transmet la liste des participants au moins 8 jours avant la réunion. A l'issue de la réunion, la feuille d'émargement est transmise au service RH pour procéder au pointage en paie.

## Article 2 – Les représentants de proximité

A la date de signature du présent accord, un représentant de proximité peut être désigné sur les sites de production de moins de 25 salariés isolés géographiquement et rattachés au CSE d'un établissement, dans les conditions définies ci-après.

A la date de signature, seul le site de Châteauroux remplit ces conditions.

### A. Modalités de désignation

La désignation du représentant de proximité fait l'objet d'une délibération de leur CSE de rattachement. Cette désignation ne peut intervenir que dans l'hypothèse où aucun salarié du site concerné n'a été élu membre titulaire ou suppléant au CSE.

### B. Crédit d'heures

Le représentant de proximité dispose d'un crédit mensuel de 8 heures.

### C. Attributions

Les attributions et les déplacements des représentants de proximité s'exercent exclusivement au périmètre de leur site. Les représentants de proximité peuvent faire des propositions au responsable du site concernant : le contenu des programmes d'amélioration de la sécurité et les mesures adoptées à la suite de l'analyse d'un accident ; les améliorations dans l'organisation du travail et les aménagements des postes de travail du site.

## Article 3 – Le Comité Social et Economique Central

### Article 3.1 – L'instance plénière

## A. La mise en place et la durée de la mandature

Le CSE central est composé de représentants des CSE d'établissements dans les conditions prévues par l'accord sur la composition du CSE central, conclu pour une durée de 4 ans.

## B. La composition

**Présidence** – Le CSE central est présidé par un représentant de la Direction d'Arkema France ou son représentant dûment mandaté. Il peut être assisté en tant que de besoin par des collaborateurs en fonction des points inscrits à l'ordre du jour.

**Délégation élue du personnel** - La composition du CSE central est déterminée en fonction du nombre d'établissements distincts, avec un nombre maximum de 25 sièges titulaires et 25 sièges suppléants.

Cette composition fait l'objet d'un accord qui fixe le nombre total de sièges, leur répartition par collège et par établissement et, le cas échéant, les règles de remplacement.

**Bureau** – Le bureau du CSE central est composé de membres choisis parmi ceux composant cette instance (membres titulaires du CSE central et représentants syndicaux au CSE central), dont le Secrétaire, le Secrétaire adjoint et le Trésorier.

**Représentants Syndicaux au CSE central** - Chaque Organisation Syndicale représentative dans l'entreprise a la possibilité de désigner un Représentant Syndical au CSE central soit parmi les représentants de cette Organisation aux CSE d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités, conformément à l'article L. 2316-7 du Code du travail.

## C. Réunions

Le CSE central se réunit deux fois par an dans le cadre des réunions ordinaires, auxquelles participent les membres titulaires et les Représentants Syndicaux. Les membres suppléants y assistent en l'absence du titulaire.

Chaque réunion ordinaire du CSE central est précédée d'une réunion préparatoire d'une durée équivalente.

Outre la BDES, un espace partagé dédié à l'hébergement des documents est mis à la disposition des membres du CSE central et des représentants syndicaux au CSE central afin de faciliter les échanges avec la Direction Générale.

## D. Crédits d'heures

**Représentants syndicaux** - Chaque Représentant Syndical au CSE central dispose d'un crédit de 4 heures/réunion afin de préparer les réunions ordinaires et extraordinaires du CSE central (prises dans le mois civil de la réunion ou précédant la réunion).

## Article 3.2 – Les commissions du CSE central

**Nombre et composition des commissions** - Le CSE central est assisté pour ses travaux de 5 commissions :

- sécurité, hygiène industrielle, qualité de vie au travail et environnement (CSSCT centrale),
- économique et financière (intégrant logement),
- formation,
- emploi, égalité professionnelle et diversité,
- recherche et développement.

Le nombre total des membres des commissions est négocié au moment de la mise en place du CSE central. Les membres de la CSSCT centrale, titulaires ou suppléants au CSE central, sont désignés par les membres du CSE central.

Chaque commission comprend au maximum 12 membres et au minimum 2 membres choisis dans le cadre des dispositions légales éventuellement applicables.

**Crédit d'heures du Rapporteur** – Chaque rapporteur de commission au CSE central est membre titulaire du CSE central. Il dispose de 4 heures de délégation pour la rédaction du rapport de la commission. Toute heure non consommée pour une commission ne peut être reportée pour une commission ultérieure.

## Chapitre 2 - Les acteurs du dialogue social

### Les instances désignées

#### Article 1 – Les instances désignées au niveau local

##### Article 1.1 Les acteurs au niveau local

###### A. La Section Syndicale représentative

Les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement et les syndicats affiliés à une Organisation Syndicale représentative aux niveaux national et interprofessionnel ont la possibilité de constituer une section syndicale dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, conformément à l'article L. 2142-1 du Code du travail.

###### B. Le Délégué Syndical

**Conditions légales de désignation** - Les Organisations Syndicales représentatives au sein d'un établissement d'au moins 50 salariés, qui ont constitué une section syndicale, peuvent désigner un ou plusieurs Délégué(s) Syndical(aux), conformément à l'article L. 2143-3 du Code du travail.

Dans les établissements d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu lors de l'élection du CSE un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés et si, au surplus, il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges (maîtrise et cadres), conformément à l'article L. 2143-4 du Code du travail.

**Désignation d'un Délégué Syndical conventionnel** - Dans les établissements comprenant un centre de recherche de 150 salariés et plus, les Organisations Syndicales représentatives ont la possibilité de désigner un Délégué Syndical supplémentaire appartenant au personnel du centre de recherche.

Les désignations à ce titre doivent répondre aux conditions prévues aux articles L. 2143-1 à L. 2143-3 du Code du travail. Chaque Délégué Syndical doit en particulier être désigné, en priorité, parmi les candidats ayant recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour quel que soit le nombre de votants.

En l'absence de candidat justifiant d'un score électoral d'au moins 10%, le syndicat peut désigner un candidat qui a réalisé un score moindre ou un de ses adhérents dans l'établissement.

Si aucun des candidats présentés par l'Organisation Syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions applicables ou s'il ne reste dans l'établissement plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces mêmes conditions, elle peut désigner un Délégué Syndical parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au CSE.

###### C. La Section Syndicale non représentative

Conformément à l'article L. 2142-1 du Code du travail, chaque Organisation Syndicale non représentative au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, et non affiliée à une organisation reconnue représentative au plan national interprofessionnel, peut créer une Section Syndicale dite non représentative si l'Organisation Syndicale considérée a des adhérents dans ce périmètre et qu'elle satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, et si elle est constituée depuis au moins 2 ans dans le champ professionnel et géographique.

###### D. Le Représentant de Section Syndicale non représentative

Chaque Organisation Syndicale non représentative dans l'entreprise ou l'établissement qui a constitué une section syndicale dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés peut désigner un Représentant de Section Syndicale dans les conditions prévues par les articles L. 2142-1-2, L. 2143-1 et L. 2143-2 du Code du travail.

## Article 1.2 - Les moyens au niveau local

### A. Les moyens de la Section Syndicale représentative

**Forfait mensuel d'heures** - Chaque Section Syndicale représentative bénéficie d'un forfait mensuel d'heures déterminé en fonction de l'effectif de l'établissement.

Effectif de l'établissement	Crédit d'heures
- de 200 salariés	23H
200 à 399 salariés	26H
400 à 599 salariés	28H
600 salariés et +	30H

Les parties conviennent que ces heures n'ont pas la nature d'heures de délégation et doivent être exclusivement utilisées conformément à leur objet (préparation des négociations, animation de la vie syndicale locale et régionale, communication syndicale). Elles ne sont pas cumulables.

Les heures de section syndicale donnent lieu à des autorisations d'absence après information concomitante de la hiérarchie et du service RH par le Délégué Syndical. Elles sont automatiquement acceptées sous réserve du respect d'un préavis de 5 jours calendaires et d'une organisation des équipes mini assurée.

Il est rappelé que les heures utilisées pour participer aux réunions à l'initiative de la Direction ne sont pas imputables sur ce forfait.

**Moyens matériels** - La Direction d'établissement met un local à la disposition de chaque Section Syndicale représentative conformément aux articles L. 2142-8 et 9 du Code du travail, à savoir un local convenable à usage de bureau équipé du matériel nécessaire, notamment d'une imprimante couleurs, dans des conditions déterminées avec la Direction d'établissement, dotés d'un poste téléphonique avec possibilité d'accès au réseau extérieur.

Les communications sont prises en charge par la Direction de l'établissement dans la limite d'un plafond raisonnable déterminé au sein de l'établissement.

Les produits consommables (recharges, papier, cartouches d'encre...) sont pris en charge par la Direction dans une limite raisonnable.

Les Sections Syndicales représentatives au sein de l'établissement bénéficient d'un Code du travail et d'un exemplaire de la CCNIC.

### **Les réunions d'information syndicales réservées aux Organisations Syndicales représentatives -**

Chaque Organisation Syndicale représentative dans l'établissement peut, à l'intérieur de l'établissement, organiser des réunions d'information syndicale sous réserve de respecter les dispositions suivantes :

- le temps global annuel de réunion est limité à 12 heures ;
- il est possible d'organiser une réunion par mois d'une durée maximale de 2 heures ou deux réunions d'1 heure pour permettre une plus grande participation des salariés.

chaque salarié bénéficie d'un crédit global annuel limité à 12 heures rémunérées pour participer à ces réunions qui se tiennent en principe sur le temps de travail ; si la réunion se tient en dehors du temps de travail, les participants peuvent bénéficier d'une récupération en fonction des possibilités du service, sur présentation d'une demande justifiée. La récupération ne donne lieu à aucune majoration.

- le Délégué Syndical communique les dates et des heures de chaque réunion à la Direction au moins 4 jours calendaires avant leur tenue, sauf circonstances exceptionnelles.

Dès la fin de chaque réunion d'information, le Délégué syndical communiquera au service RH la liste d'émargement des participants.

La Direction met à la disposition de chaque Organisation Syndicale, en fonction des disponibilités, un local approprié pour organiser les réunions en dehors des locaux de travail.

Les chefs de service prennent les mesures d'organisation appropriées pour faciliter la participation des salariés à ces réunions. La continuité de l'activité et la sécurité du service doivent néanmoins pouvoir être assurées durant ces réunions.

Le remboursement des frais de déplacement des salariés, notamment des postés ayant assisté à ces réunions en dehors de leur temps de travail est pris en charge par la Société, suivant les dispositions en vigueur dans l'établissement.

## **B. Les moyens du Délégué Syndical**

**Crédits d'heures** - Chaque Délégué Syndical dispose pour exercer ses missions du crédit d'heures de délégation prévu par le Code du travail, défini comme suit :

<b>Effectif de l'établissement</b>	<b>Crédit d'heures</b>
50 à 150 salariés	12H
151 à 499 salariés	18H
500 salariés et +	24H

S'y ajoute, le cas échéant, le quota conventionnel prévu à l'article 5.5 des clauses communes de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques (majoration de 5 heures par mois pour les établissements employant habituellement au moins 150 salariés, lorsque l'effectif des salariés travaillant en service continu ou semi-continu est égal ou supérieur à 15 % de l'effectif total).

Si une même Section Syndicale comprend plusieurs Délégués Syndicaux, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre de leur mandat de Délégué Syndical (y compris, le cas échéant, le Délégué Syndical conventionnel), après information du service RH et du responsable hiérarchique (article L. 2143-14 du Code du travail).

## **C. Les moyens de la Section Syndicale non représentative et de son Représentant**

Les Sections Syndicales non représentatives peuvent bénéficier d'un local commun à usage de bureau dans les établissements de 200 salariés et plus. Ce local est équipé du matériel nécessaire dans des conditions déterminées avec le Chef d'établissement.

Chaque Représentant de Section Syndicale non représentative dispose de 2 fois 4 heures ou, pour les salariés relevant d'une convention de forfait annuel en jours, de 2 demi-journées de délégation par mois.

## **Article 2 – Les instances désignées au niveau central**

### **Article 2.1 – Les acteurs au niveau central**

La représentativité d'une Organisation Syndicale au niveau de l'entreprise est fondée sur le résultat de l'addition de l'ensemble des suffrages exprimés obtenus par l'Organisation Syndicale dans l'ensemble des établissements au premier tour des élections des titulaires au CSE.

L'Organisation Syndicale est représentative si elle a recueilli au moins 10% des suffrages exprimés dans les conditions et selon les modalités prévues par le Code du travail. Ce seuil s'apprécie en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements au terme de chaque cycle électoral.

### **A. Le Délégué Syndical Central**

Le Délégué Syndical Central est désigné par les Organisations Syndicales représentatives dans les entreprises à établissements multiples. Il existe indépendamment des instances élues.

Dans les entreprises d'au moins 2000 salariés comportant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun, les Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des représentants du personnel peuvent désigner un Délégué Syndical central. Le seuil de 10 % s'apprécie en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements au terme de chaque cycle électoral (article L. 2143-5 du Code du travail). Le salarié désigné en tant que Délégué Syndical central n'a pas besoin d'avoir été candidat aux élections professionnelles, ni a fortiori d'avoir été élu ou d'avoir obtenu au moins 10 % des suffrages. Il est choisi librement parmi les salariés de l'entreprise remplissant les conditions requises, notamment en termes d'âge et d'ancienneté.

### **B. Le Représentant Syndical au CSE central**

Comme indiqué à l'article 3.1 du chapitre premier ci-dessus, chaque Organisation Syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un Représentant Syndical au CSE central.

## **Article 2.2 – Les moyens des Organisations Syndicales au niveau central**

### **A. Les moyens du Délégué Syndical Central**

**Crédit de jours** - Chaque Délégué Syndical Central dispose pour l'exercice de ses missions :

- du temps pour participer aux réunions convoquées par la Direction ;
- de l'équivalent de 100 journées de travail par an, incluant le temps nécessaire à d'éventuels déplacements.

Le Délégué Syndical Central peut attribuer 12 journées de ce quota à des salariés Arkema France de son choix, selon les mêmes modalités de prise en charge.

**Moyens matériels** - Il est attribué au Délégué Syndical Central un local fermant à clé sur son établissement de rattachement, sous réserve qu'il ne dispose pas déjà d'un bureau individuel dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle ou syndicale.

Il peut bénéficier de deux abonnements à des quotidiens d'informations ou à des revues spécialisées dans le domaine social, économique et santé/sécurité.

### **B - Les moyens du Représentant Syndical au CSE central**

Comme indiqué à l'article 3.1, chaque Représentant Syndical au CSE central dispose d'un crédit de 4 heures/réunion afin de préparer les réunions ordinaires et extraordinaires du CSE central (prises dans le mois civil de la réunion ou le mois précédent).

### **C. La mise à disposition de salariés auprès des Organisations Syndicales**

Conformément aux articles L. 2135-7 et suivants du Code du travail et à l'article 6 de l'accord-cadre sur l'exercice du droit syndical dans les sociétés du groupe Arkema du 12 juillet 2006, les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise peuvent être appelés, pendant une durée préalablement fixée, à quitter leur emploi pour remplir à l'extérieur une mission syndicale à temps plein ou à temps partiel.

**Nombre de salariés mis à disposition** - Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut détacher, sous réserve de l'accord de la Direction, deux équivalents temps plein, incluant au maximum quatre mi-temps, avec maintien de la rémunération par l'entreprise en vue d'exercer des missions de permanent syndical à l'extérieur de l'entreprise.

**Formalités** - La mise à disposition d'un salarié Arkema France fait l'objet d'une demande écrite de la part de l'Organisation Syndicale représentative adressée à la Direction Générale d'Arkema France.

Si cette demande est acceptée par la Direction et le salarié concerné, la mise à disposition fait l'objet d'une convention tripartite entre la Direction Arkema France, l'Organisation Syndicale représentative et le salarié.

**Durée** - La mise à disposition est conclue pour une durée pouvant aller jusqu'à 4 ans, renouvelable une fois sous réserve de l'accord de l'ensemble des intéressés. Une extension de cette durée peut être accordée par la Direction Générale après examen de la demande. Le terme de la mise à disposition est déterminé au départ ou au moment de la reconduction.

Le salarié a la possibilité de bénéficier d'une réintégration anticipée moyennant un préavis de 6 mois. A la demande de l'intéressé, l'établissement s'efforce de réduire la durée du préavis.

**Garantie de réintégration et employabilité** - Le salarié mis à disposition bénéficie d'une garantie de réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent dans son établissement d'origine. Dans les 3 mois qui précèdent le terme de la mise à disposition, le salarié présente sa demande de réintégration à la Direction.

Un an avant l'échéance prévue, il est proposé un entretien avec la DRH locale ou centrale afin de faire un point sur les éventuelles formations d'adaptation nécessaires à la réintégration sur le poste de travail et leurs modalités de mise en œuvre. Des entretiens supplémentaires pourront être organisés en tant que de besoin.

### Article 3 - Les réunions statutaires

Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'entreprise et/ou de l'établissement a la possibilité de faire participer ses adhérents aux réunions statutaires, congrès ou assemblées de ses organes dirigeants (Union Locale, syndicat territorial, Union Départementale, Union Régionale, Fédération/Confédération, Coordination Groupe).

**Crédit de jours** - Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'établissement bénéficie d'un crédit annuel défini dans les conditions ci-après :

Effectifs de l'établissement	Crédit de jours
- de 200 salariés	4
200 à 399 salariés	5
400 à 599 salariés	7
600 salariés et +	9

**Mutualisation** – Sur demande du Délégué Syndical Central, le crédit de jours cumulé sur l'ensemble des établissements alloué à une Organisation Syndicale représentative au niveau central peut-être mutualisé entre l'ensemble des établissements. Si l'Organisation Syndicale opte pour une gestion mutualisée du crédit annuel qui lui est alloué, elle informe la Direction des Relations Sociales de son choix pour l'année à venir au plus tard le 31 décembre de l'année n-1.

**Formalités** - Le Délégué Syndical ou, le cas échéant, le Délégué Syndical Central transmet la demande au service RH au moins une semaine avant la tenue de la réunion, sauf urgence, accompagnée de la

convocation écrite émanant de l'entité syndicale organisatrice. En cas de gestion mutualisée des jours, une copie de la demande est adressée à la Direction des Relations Sociales.

La participation à ces réunions se fait dans le cadre d'une autorisation d'absence donnée par la Direction de l'établissement sous réserve de l'absence de désorganisation du service.

La rémunération pendant ces absences sera prise en charge par la Direction de l'établissement, ainsi que les frais de déplacement afférents dans la limite des plafonds prévus par la politique Voyage Arkema France.

## **Article 4 – Expression et communication syndicale**

Les dispositions définies ci-après bénéficient aux Sections Syndicales représentatives et non représentatives.

### **Article 4.1 - Les communications syndicales**

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement, dans les limites autorisées par les lois en vigueur, sur les panneaux syndicaux réservés à cet usage et mis à disposition de chaque Section Syndicale.

Ces panneaux seront placés de façon à en rendre accessible la lecture à tout le personnel dans l'établissement. Conformément à la législation en vigueur, un exemplaire des documents affichés devra, simultanément à leur affichage, être transmis à la Direction (article L. 2142-3 du Code du travail).

Les communications syndicales sont librement déterminées par les Sections Syndicales sous leur seule responsabilité et doivent respecter les dispositions légales.

La distribution des publications et tracts syndicaux peut s'effectuer dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du personnel et aux portes des restaurants lorsqu'il ne s'agit pas de locaux communs à d'autres entreprises (article L. 2142-4 du Code du travail).

Les communications syndicales peuvent également prendre la forme de newsletters selon les conditions prévues au chapitre 7.

### **Article 4.2 - Invitation de personnes extérieures**

Les Sections Syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales, ou autres, extérieures à l'entreprise dans les conditions prévues par le Code du travail.

## Chapitre 3 – Stratégie d’entreprise et dialogue social

La stratégie de l’entreprise intègre une composante sociale qui implique un dialogue permanent et de qualité entre la Direction et les représentants du personnel. Ce dialogue social s’appuie à la fois sur la concertation avec les représentants du personnel, notamment dans le cadre des attributions économiques et sociales des CSE, mais aussi sur la négociation collective au niveau central et local.

### Article 1 – La concertation sur la stratégie de l’entreprise

Outre les échanges organisés par le Code du travail dans le cadre des attributions économiques des CSE, la Direction d’Arkema France attache une importance particulière aux partages d’informations et à la concertation dans un cadre adapté à l’organisation de l’entreprise.

#### Article 1.1 – Consultation sur les orientations stratégiques au niveau du CSE central

Le CSE Central est informé et consulté sur les orientations stratégiques de l’entreprise tous les 2 ans, à compter de la première année de mandature, selon les modalités prévues à l’article L. 2312-14 du Code du travail.

#### Article 1.2 – Consultation sur la situation économique et financière de l’entreprise au niveau du CSE central et réunions locales

La consultation annuelle sur la situation économique et financière de l’entreprise est menée exclusivement au niveau du CSE central. Le recours à un expert dans le cadre de cette consultation relève donc de la compétence exclusive du CSE central. Chaque CSE d’établissement aura la possibilité de communiquer à l’expert dans le cadre de l’analyse des comptes les points d’intérêt propres à son établissement dont il souhaite l’analyse. Les membres du Bureau du CSE central assureront la liaison entre les Secrétaires de CSE d’établissement et l’expert mandaté.

Afin d’assurer un meilleur partage d’information avec l’ensemble des représentants du personnel au niveau local, le rapport d’expertise est présenté par l’expert aux membres de chaque CSE d’établissement dans le cadre d’une réunion ordinaire d’information et d’échanges d’une demi-journée dédiée à l’activité de l’établissement. Les membres du CSE bénéficient d’une réunion préparatoire avec l’expert d’une demi-journée non imputée sur leur crédit d’heures.

#### Article 1.3 – Réunion d’information et d’échanges sur la stratégie des BU

Selon l’actualité, il peut être organisé des réunions d’information et d’échanges sur la stratégie d’une Business Unit (BU).

Pour les BU multi-sites en France, cette réunion se tient au niveau central avec un représentant par Organisation Syndicale représentative au niveau de l’établissement, le Secrétaire du CSE, le Secrétaire du CSE central, les Délégués Syndicaux Centraux et en présence de l’expert du CSE central. Pour les BU mono-site, une présentation de la stratégie par la BU est faite en réunion ordinaire du CSE d’établissement.

## Article 1.4 – Points semestriels et agenda social avec les Délégués Syndicaux Centraux et les Coordinateurs Syndicaux Groupe

La Direction d'Arkema France s'engage à inviter au moins deux fois par an l'ensemble des Délégués Syndicaux Centraux et des Coordinateurs Syndicaux Groupe dans le cadre d'une réunion de concertation pour échanger sur des sujets d'intérêt commun et convenir des thèmes et du calendrier des réunions paritaires.

## Article 2 - La négociation collective

La Direction et les Organisations Syndicales signataires réaffirment l'importance qu'elles attachent à un dialogue social efficace et de qualité qui concourt à la performance de l'entreprise et à l'amélioration du statut social.

La négociation collective permet la mise en place concertée de normes adaptées à l'organisation, aux activités et à la culture d'Arkema France et joue ainsi un rôle essentiel dans le développement de l'entreprise et de ses salariés.

### Article 2.1 – La négociation au niveau local

Lors d'une négociation collective, toutes les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'établissement sont invitées à négocier. Il est rappelé que les invitations à la négociation du protocole d'accord préélectoral font l'objet de dispositions légales spécifiques.

La composition des délégations et l'organisation des réunions sont définies au niveau de l'établissement.

### Article 2.2 – La négociation au niveau central

Lors d'une négociation collective, toutes les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'entreprise sont invitées à négocier.

**Organisation des réunions** – Les convocations aux réunions sont adressées aux Délégués Syndicaux Centraux 7 jours calendaires avant la tenue de la réunion et les documents éventuels 5 jours calendaires avant.

En général, 7 jours calendaires avant la réunion, le Délégué Syndical Central envoie à la Direction les noms des participants à la réunion.

La réunion plénière est précédée d'une réunion préparatoire de durée équivalente, qui peut être remplacée par une réunion de conclusion de même durée. Pour certains thèmes identifiés, des aménagements sont possibles.

**Composition des délégations** - La composition des réunions est définie comme suit :

- **réunions plénières** : Chaque Délégation Syndicale représentative est composée de 4 salariés de l'entreprise, dont le Délégué Syndical Central, participant à la réunion préparatoire ou/et de conclusion.  
Le Président de séance, représentant de la Direction, peut se faire assister de 3 personnes de son choix.
- **réunions préparatoires ou/et de conclusion** : La délégation de chaque Organisation Syndicale représentative est majorée de 7 participants, privilégiant une représentation diversifiée des établissements.

## Chapitre 4 – La carrière et l'évolution professionnelle des représentants du personnel

L'évolution professionnelle des représentants du personnel est déterminée selon les règles et principes de gestion de carrière Arkema France appliqués dans leur établissement sur la base de leurs compétences et de leurs qualifications professionnelles.

Dans ce cadre, un suivi particulier est mis en place pour ces salariés, afin de:

- reconnaître et encourager le parcours syndical ;
- concilier activité professionnelle et activité syndicale en adaptant le poste de travail et les conditions de travail lors de la prise d'un mandat ;
- garantir l'équité de traitement notamment en matière de rémunération ;
- assurer au salarié mandaté qui le souhaite une évolution professionnelle compatible avec ses compétences ;
- garantir l'employabilité en maintenant le salarié au plus haut de ses compétences professionnelles et techniques ;
- accompagner, le cas échéant, le salarié dans la reprise d'une activité professionnelle à l'issue de son mandat ;
- prendre en compte et valoriser les acquis obtenus lors du mandat dans l'évolution professionnelle.

### Article 1 – La gestion de carrière des représentants du personnel

Les représentants du personnel bénéficient d'une gestion de carrière s'inscrivant dans le cadre des principes déclinés dans l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et la gestion intergénérationnelle du 27 septembre 2016.

La construction de leur parcours professionnel dépend de leur souhait d'évolution exprimé et des opportunités offertes par l'entreprise. Cette construction se fait en interaction avec la hiérarchie et le gestionnaire de carrière, et selon la méthodologie retenue dans l'accord Groupe.

#### A. Les acteurs de la gestion de carrière

Les salariés assurant un mandat local sont suivis par la Direction de leur établissement, en coordination, le cas échéant, avec la gestion de carrière centrale. Sont ici concernés les Délégués syndicaux, les membres des CSE et les Représentants de Section syndicale.

En ce qui concerne les Coordinateurs Syndicaux, le Secrétaire du CGE, les Délégués Syndicaux Centraux et le Secrétaire du CSE central, leur évolution fera en outre l'objet d'un examen attentif par la DRH Arkema France.

#### B. Les outils

Outre les entretiens spécifiques liés aux mandats, les représentants du personnel bénéficient notamment d'un Entretien Individuel Annuel (EIA) et d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Les objectifs individuels fixés dans l'EIA doivent être adaptés pour tenir compte du temps consacré à l'exercice du mandat.

Ils bénéficient comme les autres salariés des formations prévues au plan de formation d'Arkema France. Ils doivent s'efforcer de maintenir et développer le niveau de leurs compétences et qualifications professionnelles (accord-cadre sur l'exercice du droit syndical groupe du 12 juillet 2006).

### **C. Réunion spécifique de suivi**

Les Délégués syndicaux demandent à être reçus par leur Direction afin de faire un point spécifique sur la gestion de carrière des représentants du personnel de leur Organisation Syndicale (formation, carrière, rémunération,...) et, le cas échéant, d'évoquer des situations particulières.

#### **Article 2 – La garantie de non-discrimination syndicale**

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.

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.

#### **Article 3 – La procédure individuelle de recours interne**

Conformément à l'article 1-6 de l'accord relatif à l'Égalité professionnelle et à la Diversité, tout salarié s'estimant victime d'une discrimination peut saisir le Responsable RH de son établissement.

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

Au vu de la situation et des informations recueillies, le Responsable RH 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 apportera une réponse au salarié dans un délai d'1 mois et mettra en place, le cas échéant, les actions appropriées.

Si cela s'avère nécessaire, le salarié et le Responsable RH pourront avoir recours au Comité de conformité, conformément au Code de conduite et d'éthique des affaires d'Arkema.

### Article 1 – L'accompagnement dans la prise de mandat

#### Article 1.1 - L'entretien de début de mandat

**Entretien organisé à l'initiative du salarié mandaté** - 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.

**Entretien proposé par la Direction** – Par exception, l'organisation de cet entretien est systématiquement proposé par la Direction aux salariés dont l'activité syndicale et/ou représentative est supérieure à 50% de leur temps de travail.

Dans tous les cas, s'il s'agit du premier mandat détenu par le salarié, il lui sera proposé d'établir à cette occasion un panel de référence à partir d'un groupe de salariés ayant un parcours professionnel, une formation et des fonctions équivalentes ayant pour objet de faciliter le suivi de sa carrière et de sa rémunération pendant son mandat y compris en cas de renouvellement.

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 de début de mandat ne se substitue pas à l'entretien professionnel biennal. Le formulaire est joint en annexe.

Le salarié peut, à sa demande, se faire accompagner à l'entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

#### Article 1.2 – Le parcours de formation des Délégués Syndicaux Centraux et du Secrétaire du CSE central

Pour accompagner la prise de leur premier mandat, un parcours de formation est proposé par l'entreprise aux Délégués Syndicaux Centraux et au Secrétaire du CSE central.

Cette formation intègre notamment les modules suivants : Economie et Finances, Hygiène Sécurité Environnement (HSE), Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) et bureautique.

### Article 2 – L'accompagnement tout au long du mandat

#### Article 2.1 – Les entretiens proposés au cours du 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.

## **Article 2.2 – La formation croisée**

Une formation croisée entre des représentants de l'encadrement et des représentants du personnel d'une durée de 2 jours sur le dialogue social sera déployée sur l'ensemble des établissements. L'objectif de cette formation est de partager une grille de lecture commune et comprendre les différents leviers disponibles.

## **Article 3 – L'accompagnement de la fin de mandat**

### **Article 3.1 - 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.

Il se confond avec l'entretien professionnel, ce dernier servant à valoriser les parcours syndicaux au terme du mandat. Le formulaire est joint en annexe.

Le salarié peut, à sa demande, se faire accompagner à l'entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

### **Article 3.2 – Le bilan professionnel**

Les représentants du personnel peuvent, à leur demande, réaliser un bilan professionnel, dans les 6 mois de la fin de leur mandat, sous réserve qu'ils aient exercé des fonctions syndicales et/ou représentatives correspondant au moins à 50% de leur temps de travail sur une période continue de 4 ans.

Ce bilan sera réalisé par un cabinet spécialisé en Ressources Humaines, choisi par la Direction et ce en fonction des compétences professionnelles du salarié concerné.

Ce bilan professionnel pourra donner lieu à un plan de formation en vue :

- d'une spécialisation dans le domaine de compétence professionnelle de chacun des salariés concernés ;
- d'une éventuelle reconversion vers une nouvelle filière professionnelle.

### **Article 3.3 – L'accompagnement des salariés mandatés à temps plein dans la reprise d'une activité professionnelle**

Pour les salariés ayant exercé un parcours syndical à temps plein durant plusieurs années reprenant une activité professionnelle, il sera proposé un accompagnement sous forme d'un coaching.

Cet accompagnement a pour objectif de préparer la reprise de son activité, de se repositionner sur un plan professionnel, de faire le bilan de ses compétences acquises et de savoir capitaliser sur son parcours. Il débute avant la reprise de l'activité et se prolonge durant les premières semaines.

Les modalités de cet accompagnement sont définies avec le salarié.

## Chapitre 6 – La gestion du temps et des déplacements des représentants du personnel

### Article 1 - Les modalités de prise des heures de délégation

**Délai de prévenance** - Afin d'éviter toute désorganisation du service, notamment dans la gestion des roulettes, le salarié mandaté informe suffisamment à l'avance son responsable hiérarchique et le service Ressources Humaines de l'utilisation de ses heures de délégation.

**Suivi mensuel** - Afin de permettre une bonne administration des absences relatives à l'exercice d'un mandat, chaque établissement mettra en place un suivi mensuel adapté sous forme d'un système de bons de délégation.

Les directions locales peuvent convenir, avec les organisations syndicales, d'un autre système permettant d'assurer un suivi équivalent des heures de délégation.

Dans le cas d'une mutualisation, le bénéficiaire informe, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées, au moins 5 jours avant la date prévue de l'utilisation des heures de délégation le service RH et le responsable hiérarchique du nombre d'heures mutualisées et de l'identité du ou des cédants via le formulaire joint en annexe 2. En cas de mutualisation avec plusieurs bénéficiaires / cédants, un formulaire doit être rempli pour chacun d'entre eux.

**Forfait-jours** - Pour les représentants du personnel bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours, les heures de délégation sont regroupées en demi-journées, à raison de 4 heures pour une demi-journée, venant en déduction du nombre annuel de jours travaillés dès lors que deux demi-journées auront été cumulées.

### Article 2 - Les modalités de gestion des heures de réunions à l'initiative de la Direction

Les parties signataires rappellent que les heures passées en réunion (plénière ou préparatoire) à l'initiative de la Direction ne sont pas imputées sur les crédits d'heures de délégation et rémunérées comme du temps de travail effectif, et ce pour la durée prévue de la réunion.

Les dispositions légales et conventionnelles relatives au temps de travail seront respectées, notamment en ce qui concerne les 11 heures consécutives de repos entre chaque journée de travail ou poste ainsi que la durée maximale de travail quotidienne.

**Salariés à la journée** - Le salarié s'absente de son poste de travail pour la durée de la réunion. A l'issue de la réunion, il reprend son poste de travail pour la durée restant à effectuer. Il peut également, s'il le souhaite, poser des récupérations ou des délégations.

**Salariés postés** - les principes directeurs ci-dessous peuvent être aménagés en fonction des pratiques historiques des sites :

- **Réunion programmée sur une journée complète** : Le poste de travail du jour de la réunion n'est pas effectué et le salarié est pointé, pour la durée de l'horaire théorique quotidien, du code de réunion correspondant.  
Si la réunion se déroule sur une demi-journée alors qu'elle était initialement programmée sur une journée, il convient alors de se référer au point suivant.
- **Réunion programmée sur une demi-journée** : la hiérarchie s'organise avec le salarié de façon à ce que le pointage de son poste soit égal à la durée de son horaire théorique :

- avant la réunion : les heures entre le début de poste et le début de la réunion sont pointées en Absence Rémunérée Autorisée (ARA) ;
  - pendant la réunion : le salarié est pointé du code de réunion correspondant ;
  - à l'issue de la réunion : le salarié reprend son poste et est pointé comme tel. La reprise d'un poste ne doit pas avoir pour effet d'aller au-delà de la durée d'un poste, sauf impératif d'organisation.  
Il peut également, s'il le souhaite, poser des heures de récupération ou des heures de délégation.
- **Réunion sur un jour de repos** : le salarié récupère les heures réelles de la réunion auxquelles s'ajoute une compensation de dérangements de 2 heures.
  - **Impossibilité d'effectuer le poste de nuit de la veille** : la hiérarchie met tout en œuvre afin de permettre au salarié de bénéficier d'un décalage de poste la veille de la réunion et ainsi d'assister à la réunion.

Ces dispositions s'appliquent également en cas de réunion du CSE organisée à la demande des représentants du personnel.

### Article 3 – La gestion des déplacements

#### Article 3.1 – La prise en charge financière des déplacements

Ces dispositions s'appliquent aux déplacements des représentants du personnel lorsqu'une réunion est organisée hors de leur établissement de rattachement.

La Direction d'Arkema France prend en charge les déplacements des représentants du personnel conformément aux dispositions de l'accord-cadre sur l'exercice du droit syndical dans les sociétés du Groupe Arkema du 12 juillet 2006.

Les frais de déplacements engagés sont pris en charge par la Direction dans le cadre de la politique Voyage en vigueur au sein d'Arkema France.

Les représentants du personnel peuvent demander à bénéficier d'une carte affaires.

#### Article 3.2 – L'attribution d'une compensation liée aux déplacements

Les représentants du personnel bénéficient d'une compensation forfaitaire pour chaque trajet en vue de se rendre à une réunion convoquée par la Direction se tenant hors de l'établissement dès lors que le temps de trajet (domicile-lieu de réunion) s'effectue en dehors de la plage horaire 7h30-18h.

La compensation forfaitaire est déterminée dans les conditions suivantes :

Etablissements	Compensation forfaitaire par trajet
Villers-Saint-Paul/Verneuil, Feuchy	2H
Serquigny, Balan, CETIA, Pierre-Bénite/CRRA, Honfleur, Carling,	3H
Saint-Auban, La Chambre, Jarrie, Lacq-Mourenx, GRL, Mont, Lannemezan, Marseille	4H

Ces dispositions, spécifiques aux sujétions liées aux déplacements effectués par les représentants du personnel dans le cadre de leur mandat, ne se cumulent pas avec celles relatives à la compensation des temps de déplacement professionnel en vigueur dans certains établissements

### **Article 3.3 – La gestion des temps de récupération liés aux déplacements**

Les heures de récupération acquises au titre de la compensation de déplacements sont prises sur proposition du salarié avec accord de la hiérarchie et du service RH au plus tard avant la fin du semestre civil suivant leur acquisition. Pour les salariés au forfait-jours, les heures de récupération seront prises en journée (valorisée à 7,5h selon les règles en vigueur à la date de signature du présent accord).

A défaut de proposition du salarié, le compteur sera apuré régulièrement des heures non prises avant la fin du semestre de telle sorte que les heures créditées ne dépassent en aucun cas un plafond équivalent à 10 postes/jours selon la durée du travail de référence journalière au sein de l'établissement de rattachement.

La situation des représentants du personnel disposant, à la date de signature du présent accord, d'un compteur dépassant le plafond ci-dessus fera l'objet d'une régularisation selon des modalités à définir avec les intéressés.

### Article 1 – Les principes généraux

Arkema France entend favoriser l'expression des représentants du personnel en mettant à leur disposition des outils numériques et de communication digitale.

Leur utilisation doit respecter la Charte d'utilisation des ressources informatiques, les règles incontournables et les bonnes pratiques préconisées par iTeam, notamment dans le cadre de la démarche sûreté « iSafe » déployée au niveau du Groupe.

#### A. Principes d'utilisation

**Contenu et forme des communications** - Le contenu des communications des représentants du personnel papier ou digitales est librement déterminé par les Organisations Syndicales et les CSE, respectivement sous la responsabilité du Délégué Syndical Central au niveau de l'entreprise, du Délégué Syndical et du Secrétaire du CSE au niveau de l'établissement qui doivent veiller au respect des dispositions légales et conventionnelles.

Les communications des représentants du personnel, publications ou échanges doivent notamment respecter les dispositions relatives à la presse et ne contenir aucune injure ni diffamation. La protection de la vie privée et notamment le droit à l'image doivent être respectés.

Les représentants du personnel, en contrepartie des moyens mis à leur disposition, s'interdisent tout envoi, collectif ou en masse, de messages électroniques sur les postes de travail des salariés de l'entreprise ou d'autres sociétés du Groupe à partir d'un site ou d'une adresse extérieure à l'entreprise.

**Identité visuelle et e-réputation d'Arkema** - Toutes les identités visuelles propres à Arkema France et au Groupe Arkema (le logo de la société, la charte graphique,...) sont la propriété de l'entreprise et ne peuvent être utilisées sauf accord préalable de la Direction Générale.

Il est rappelé que tout utilisateur de réseaux sociaux est autorisé à parler d'Arkema, mais il ne doit pas parler au nom d'Arkema, seules certaines personnes du Groupe y sont dûment autorisées.

**Signe d'appartenance syndicale** – Tout élément distinctif d'appartenance à une Organisation Syndicale est interdit en dehors des outils et des espaces dédiés.

#### B. Les dispositions communes à la messagerie et aux sites Intranet

L'accès à la messagerie et aux sites Intranet se fait à partir d'un poste de travail informatique individuel ou d'un poste dit en « libre-service ».

En tout état de cause, et notamment pour des raisons de sécurité informatique, les pratiques suivantes, à partir des sites Intranet définis à l'article 2 du présent chapitre et de la messagerie, sont proscrites, à l'exception des alertes nouveautés « newsletters » :

- forums de discussion ou messageries instantanées « chat » ;
- diffusion d'un même message individuel à un grand nombre de destinataires, diffusion en masse d'un message aux salariés « spam » ;
- diffusion de tracts sur les messageries des salariés ;
- téléchargement de vidéos, d'images animées et de bandes son ;
- visualisation de vidéos par le biais du réseau au fur et à mesure du chargement de type « streaming » ;
- « cookies » et « applets java » ;
- accès par liens hypertextes vers des sites extérieurs à l'entreprise ;

A titre dérogatoire, il est autorisé un accès aux sites des fédérations des Organisations Syndicales représentatives sous réserve de la faisabilité technique et d'une garantie de sûreté du système d'information de la société) ;

- accès par liens hypertextes vers des rubriques de l'Intranet Groupe (« Arkemanews ») ou des Intranets entreprises ou établissements, sauf mise en place de ces liens du fait de l'architecture technique des sites ;

A titre tout à fait dérogatoire, il est autorisé un lien vers les accords collectifs présents sur l'intranet Groupe, sous réserve de la faisabilité technique et sous réserve d'une garantie de sûreté du système d'information de la société.

Toute utilisation des sites Intranet et de la messagerie non conforme aux règles précitées peut entraîner la fermeture des sites et/ou des adresses électroniques de l'Organisation Syndicale ou du CSE concerné, pour une durée de 3 mois, après échanges et information du responsable du site concerné. En cas de récidive, la fermeture est définitive.

Les représentants du personnel sont soumis, comme l'ensemble des utilisateurs, aux contraintes associées à l'utilisation d'un système d'information (service, délais de résolution des pannes...). En cas d'incident, ils bénéficient du service hotline de l'entreprise.

## Article 2 – La messagerie électronique

### A. Attribution d'une adresse email interne

Une adresse interne e-mail spécifique, selon le format en vigueur dans le Groupe, comportant le sigle de l'Organisation Syndicale est attribuée à chaque Délégué Syndical Central, Délégué Syndical local et Section Syndicale locale représentative ou Syndicat local représentatif qui en ferait la demande.

Il est également fourni une adresse e-mail spécifique, selon le format en vigueur dans le Groupe, au Secrétaire du CSE central, aux Secrétaires de CSE, aux Rapporteurs de CSSCT, aux Représentants Syndicaux au CSE, aux membres des CSE et du CSE central, ainsi qu'aux Rapporteurs des commissions du CSE central.

### B. Modalités d'utilisation de la messagerie

**Echanges et destinataires** - L'information collective des salariés par voie électronique étant assurée par les sites Intranet, l'utilisation de la messagerie sera réservée principalement aux échanges entre les représentants du personnel et la Direction de l'entreprise ou de l'établissement.

Les Organisations Syndicales au niveau central (Délégué Syndical Central) et au niveau local (Section Syndicale ou Syndicat), qui disposent d'une adresse électronique, peuvent communiquer par e-mail avec leur Confédération, Fédération ou Syndicat.

## Article 3 – Les sites Intranet syndicaux et du CSE

Les sites Intranet sont exclusivement réservés à la communication d'informations syndicales pour les Organisations Syndicales et d'informations relatives aux activités sociales et culturelles pour le CSE.

### Article 3.1 – La mise en place des sites Intranet

Le site Intranet syndical est un panneau d'affichage électronique dont l'objet est de mettre à disposition des salariés des informations syndicales dans le cadre de la réglementation relative à l'affichage syndical.

Conformément aux lois du 6 janvier 1978 et du 6 août 2004 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ainsi qu'aux recommandations de la CNIL prises en application de ce texte, la Direction s'engage à ne pas rechercher l'identification des salariés consultant le ou les sites des Organisations Syndicales. De plus, la Direction s'engage à ne réaliser aucun suivi des taux de fréquentation des sites syndicaux.

## Article 3.2 – Les sites Intranet syndicaux

**Mise en place** - Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut disposer d'un site Intranet syndical central hébergé par l'Intranet de l'entreprise.

En outre, chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'entreprise et de l'établissement (Section Syndicale locale ou Syndicat) peut disposer d'un espace réservé aux informations syndicales locales hébergé par le site Intranet syndical central. Dans les établissements disposant d'un site intranet établissement, un accès à l'espace syndical établissement est mis en place.

**Hébergement et accès aux sites** – A la date de la signature de l'accord, les sites d'affichage des Organisations Syndicales apparaissent sur l'Intranet de l'entreprise dans la rubrique « Les Intranets Arkema » sous la dénomination « Organisations Syndicales » puis sous le sigle de chaque Organisation Syndicale.

Dans les établissements disposant d'un site intranet établissement, un accès à l'espace syndical établissement est mis en place.

**Maintenance et stockage** - La capacité de chaque site créé au niveau central, intégrant les espaces réservés aux informations syndicales locales, ne peut dépasser 2 Go.

La maintenance technique et la mise à jour de ces outils sont assurées par iTeam.

**Matériel mis à disposition** - Afin d'assurer la mise en place et l'actualisation des sites syndicaux, il est mis à disposition le matériel suivant :

- au niveau central : le Webmaster de chaque site syndical central bénéficie d'un micro-ordinateur portable équipé de logiciels bureautiques, d'une imprimante, d'un scanner, d'un disque dur externe et d'un dispositif de connexion à distance ;
- au niveau local : il est mis à disposition des Organisations Syndicales représentatives (Sections Syndicales ou Syndicat) qui en font la demande, un micro-ordinateur équipé de logiciels bureautiques, une imprimante, un scanner et une connexion Intranet/Internet.

Le matériel non connecté au réseau Intranet de l'entreprise déjà mis à disposition des Organisations Syndicales n'est pas concerné par le présent accord.

Les produits consommables (recharges, papier, cartouches d'encre,...) sont pris en charge par la Direction dans une limite raisonnable.

**Responsables des sites et désignation des Webmasters** - Au niveau central, le responsable du site syndical est le Délégué Syndical Central. Au niveau local, le responsable est le Délégué Syndical. Les Webmasters sont désignés par les responsables des sites.

La liste des salariés autorisés à consulter ces espaces est gérée par le Webmaster du site intranet syndical central.

**Diffusion des communications** - Chaque communication syndicale qui figure sur le site est, simultanément à sa mise en ligne, transmise à la Direction de l'établissement concerné ou s'il s'agit d'une communication au niveau de l'entreprise émise par un Délégué Syndical Central à la Direction Générale d'Arkema France.

En outre, compte tenu de la possibilité d'imprimer les pages d'un site Intranet, chacune des pages de l'Intranet syndical porte expressément mention du site consulté ou du sigle de l'Organisation Syndicale rédactrice. Cette mention doit être visible sur l'impression papier.

**Formation et crédit d'heures des Webmasters** - Les Webmasters bénéficient des moyens suivants :

- au niveau central :
  - chaque Webmaster de site Intranet syndical central a la possibilité de bénéficier d'une demi-journée de formation. En cas de remplacement, le nouveau Webmaster bénéficie des formations nécessaires ;
  - si besoin, la formation de nouveaux Webmasters pourra être organisée dès l'entrée en vigueur du nouvel accord ;
  - afin d'assurer les tâches de mise à jour et de maintenance de son site, chaque Webmaster de site intranet syndical central dispose d'un crédit de 4 heures par mois. Ce crédit n'est ni cumulable, ni mutualisable. Lorsque le Webmaster est absent, il peut se faire remplacer par un adjoint nommément désigné par le Délégué Syndical Central.
- au niveau local :
  - pour chaque espace établissement nouvellement créé (via le site intranet syndical central), l'entreprise prend en charge, si nécessaire, une formation spécifique de 2 salariés par Organisation Syndicale représentative au niveau local.

En cas d'évolution importante de la plateforme ou d'une migration vers une nouvelle plateforme, une nouvelle formation sera dispensée.

### Article 3.3 – Les sites Intranet du CSE

**Mise en place** - Dans les établissements disposant d'un site Intranet établissement, le CSE peut bénéficier d'un site Intranet ou d'un espace réservé sur le site Intranet de l'établissement, permettant à l'instance de diffuser des informations relatives aux activités sociales et culturelles.

**Hébergement et accès aux sites** – A la date de la signature de l'accord, les sites d'affichage des CSE apparaîtront sur l'Intranet de l'établissement, pour les établissements en disposant, dans le portail RH sous la dénomination « Comité Social et Economique établissement ».

**Maintenance et stockage** - La capacité de chaque site ne peut dépasser 2 Go. La maintenance technique et la mise à jour de ces outils sont assurées par iTeam.

**Moyens** - Chaque établissement détermine le matériel et les moyens à mettre à disposition du CSE selon les outils dont il dispose déjà. Le coût desdits outils, ainsi que les frais courants de fonctionnement (consommables, entretien,...) sont pris en charge par le CSE.

**Formation** - En cas de création d'un site Intranet du CSE, l'établissement prend en charge la formation de 2 membres du CSE ou de 2 salariés du CSE, dont le Webmaster. En cas de remplacement, le nouveau Webmaster bénéficie des formations nécessaires.

### Article 3.4 – Les « newsletters »

**Inscription et promotion** - L'alerte nouveauté ou « newsletter » donne la possibilité aux salariés souhaitant être alertés de la présence de nouvelles informations sur les sites de s'inscrire auprès des Webmasters (cf. loi du 6 août 2004 et article L. 2142-6 du Code du Travail).

Pour les sites syndicaux, un e-mail sera diffusé chaque début d'année à l'ensemble des salariés d'Arkema France les invitant à s'inscrire aux newsletters du ou des syndicats de leur choix pour intégrer une liste de diffusion automatique. Le contenu du message sera défini d'un commun accord avec chaque Délégué Syndical Central.

Par ailleurs, dans le cadre des procédures d'accueil propres à chaque établissement, les nouveaux arrivants seront informés de l'existence de ces sites.

**Envoi des alertes** - Seuls les Webmasters peuvent informer les salariés par une alerte. Cette information doit obligatoirement comporter :

- un lien vers le site de l'Organisation Syndicale ou du CSE ;
- un lien vers la messagerie du Webmaster pour permettre aux salariés de se désabonner ;
- l'indication systématique de la nature du message en objet, de façon à informer clairement les destinataires quant à l'origine du message ;
- ni document joint, ni image ;
- le nom du destinataire en copie cachée pour assurer la confidentialité.

Tout autre envoi collectif à un groupe de salariés ou diffusion d'un message à l'ensemble des salariés est strictement interdit.

Il ne peut être envoyé plus de 24 messages par an et par site. Chaque Organisation Syndicale est cependant autorisée à envoyer un message à l'issue de chaque réunion extraordinaire du CSE ou du CSE central et de chaque réunion paritaire organisée au niveau d'Arkema France.

## Article 4 – L'accès des Organisations Syndicales à Intranet et Internet

### A. Intranet de l'entreprise

Les Organisations Syndicales, au niveau central et local, peuvent avoir accès au contenu de l'Intranet entreprise à l'exception des services à accès restreint.

Toutes les informations et les documents obtenus par le biais de l'Intranet ne peuvent être utilisés à des usages externes. Ils sont la propriété exclusive de l'entreprise.

### B. Internet

Les Organisations Syndicales peuvent avoir un accès à Internet dans le respect des règles d'utilisation en vigueur dans le Groupe et la société Arkema France.

En particulier, l'accès à des sites Internet s'effectue dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés ; la fréquence et la durée d'utilisation doivent demeurer raisonnables. Dans ce cadre, les coûts d'accès à Internet sont pris en charge par l'entreprise.

Il est rappelé que les Organisations Syndicales ne peuvent créer de liens entre leur site Intranet et un quelconque site extérieur à l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 1 du présent chapitre.

## Article 5 – Les moyens bureautiques et téléphoniques

### A. Secrétaire du CSE

Dans le cadre de ses fonctions, le Secrétaire de CSE bénéficie sur demande d'un mobile avec forfait, d'un micro-ordinateur portable équipé de logiciels bureautiques, d'un dispositif de connexion à distance, d'une imprimante, d'un scanner et d'un disque dur externe.

### B. Secrétaire du CSE central

Dans le cadre de ses fonctions, le Secrétaire de CSE central bénéficie sur demande d'un smartphone avec forfait, d'un micro-ordinateur portable équipé de logiciels bureautiques, d'un dispositif de connexion à distance, d'une imprimante couleurs, d'un scanner et d'un disque dur externe.

### C. Membres titulaires du CSE central

Dans le cadre de leurs fonctions, les membres titulaires du CSE central bénéficient sur demande d'un dispositif de connexion à distance.

#### **D. Délégué Syndical Central**

Dans le cadre de ses fonctions, le Délégué Syndical Central bénéficie d'un smartphone avec forfait, d'un micro-ordinateur portable équipé de logiciels bureautiques, d'un dispositif de connexion à distance, d'une imprimante couleurs, d'un scanner, d'un disque dur externe et d'une « pieuvre » pour les « conf call ».

Le Délégué Syndical Central a la possibilité d'organiser des « conf call » avec les représentants du personnel des établissements d'Arkema France. A ce titre, il bénéficie d'un forfait mensuel de 4 heures.

#### **E. Les Webmasters des sites Intranet**

Les Webmasters des sites Intranet bénéficient des moyens définis à l'article 3.2 du présent chapitre.

#### **F. Rapporteur de la CSSCT du CSE**

Dans le cadre de ses fonctions et selon la taille de l'établissement, le Rapporteur de la CSSCT du CSE d'établissement pourra bénéficier, en accord avec la Direction, d'un micro-ordinateur portable équipé de logiciels bureautiques, d'un dispositif de connexion à distance, d'une imprimante, d'un scanner et d'un disque dur externe.

### **Article 6 – La signature électronique**

Pour les accords d'entreprise, il pourra être mis en place un dispositif de « signature électronique ».

Il est rappelé que pour un document électronique, le mécanisme permet au lecteur d'authentifier la personne ou l'organisme qui a apposé sa signature et de garantir son intégrité, c'est-à-dire que le document n'a pas été altéré entre l'instant où l'auteur l'a signé et le moment où le lecteur le consulte.

## **Chapitre 8 – Actions de formation et de sensibilisation au fait et au droit syndical**

L'efficacité du dialogue social suppose une compréhension mutuelle des enjeux économiques, financiers, industriels et sociaux permettant de favoriser la convergence entre les différents acteurs au sein de l'entreprise.

Afin d'atteindre cet objectif, la Direction et les Organisations Syndicales signataires souhaitent ainsi mettre en place des actions de formation et sensibilisation à l'engagement syndical.

### **Article 1 – Les actions de formation du management**

Arkema entend former l'ensemble du corps managérial dans la totalité des établissements tertiaires et industriels à la nécessité d'un dialogue social ouvert et constructif. Dans ce cadre, le management bénéficie notamment de la formation « Manager le social » dédiée à la connaissance du droit social et à la pratique des relations sociales.

Il est par ailleurs rappelé qu'une formation croisée de 2 jours sur le dialogue social sera déployée sur l'ensemble des établissements. L'objectif de cette formation est de partager une grille de lecture commune et comprendre les différents leviers disponibles.

### **Article 2 – Les actions de sensibilisation du personnel**

Tous les 2 ans à compter de la signature de l'accord, les Directions locales définiront, après échanges avec les Délégués Syndicaux et, le cas échéant, les Représentants de Section Syndicale, les actions à mettre en place afin de valoriser les fonctions électives et syndicales auprès du personnel (Journée du Dialogue social, réunions, petits déjeuners, communication,...).

Cette promotion du parcours syndical est d'autant plus importante compte tenu de l'évolution de la législation sur le renouvellement des mandats qui implique d'assurer la transmission des savoirs et des compétences en vue de susciter des vocations nouvelles et de faire ainsi émerger de nouveaux acteurs du dialogue social.

## Chapitre 9 – Les dispositions finales

### Article 1 – Mise en œuvre de l'accord

Une Charte réaffirmant la nécessité d'un dialogue social efficace et de qualité et l'importance que l'entreprise attache à la reconnaissance des droits des représentants du personnel élus et désignés tels que définis par le présent accord sera ratifiée par chaque Direction d'établissement.

### Article 2 – Suivi de l'accord

Une commission de suivi se réunira un an après la fin du cycle des élections de mise en place des CSE.

Cette commission aura pour mission de faire un premier bilan de l'application du présent accord et de rechercher toute solution aux difficultés éventuellement nées de son interprétation. En outre, la commission pourra examiner les éventuelles évolutions à y apporter permettant une amélioration du fonctionnement des instances. La commission est composée de 3 membres par Organisation Syndicale signataire, dont le Délégué Syndical Central, et de 3 représentants de la Direction.

### Article 3 – Clause de verrouillage

Les accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les établissements compris dans le périmètre de cet accord ne pourront en aucun cas déroger au présent accord, dont les dispositions se substitueront à celles ayant le même objet, conformément à l'article L. 2253-6 du Code du travail.

Les dispositions des protocoles d'accord préélectoraux portant sur le nombre de membres du CSE et les heures de délégation dont ils disposent ne pourront en aucun cas déroger au présent accord.

### Article 4 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le chapitre 1 et les dispositions du présent accord relatives à la mise en place et au fonctionnement du CSE et ses commissions entreront en vigueur dans chaque établissement à compter de la mise en place du CSE. Les parties conviennent que le premier tour des élections professionnelles en vue de la mise en place du CSE devra intervenir sur les différents établissements compris dans le périmètre du présent accord, au plus tard, à la fin du premier trimestre 2019.

Les autres dispositions de l'accord entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Les dispositions du présent accord pourront faire l'objet d'une révision partielle ou totale conformément aux articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail. En cas de demande de révision, les négociations s'engageront dans les 3 mois suivant la réception de la demande.

Le présent accord pourra également être dénoncé dans son intégralité à tout moment par les parties signataires, sous réserve d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation ne peut émaner que de l'une ou l'autre des parties. Par partie, il y a lieu d'entendre soit la Direction de la Société, soit l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives signataires du présent accord et celles y adhérant ultérieurement en totalité et sans réserve.

Conformément à l'article L. 2261-10 du Code du travail, cet accord reste valable jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter du dernier jour du délai de préavis.

## **Article 5 – Dépôt et publicité**

Le présent accord est établi conformément aux articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail, en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et pour le dépôt auprès de la DIRECCTE des Hauts-de-Seine et du Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Colombes, le 31 octobre 2018

Pour la Direction Générale d'Arkema :

**Le Directeur Général**

Pour les Organisations Syndicales :

**Pour la Fédération Chimie Energie CFD**

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

**Pour la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT**

*Liste des établissements distincts  
d'Arkema France*

BALAN  
CARLING  
CETIA  
FEUCHY  
GRL  
HONFLEUR  
JARRIE  
LA CHAMBRE  
LACQ - MOURENX  
LANNEMEZAN  
MARSEILLE  
MONT  
PIERRE BENITE/CRRA  
SAINT AUBAN  
SERQUIGNY/CERDATO  
SIEGE SOCIAL/LOISON/CHATEAUROUX  
VILLERS SAINT PAUL/VERNEUIL



## Taux des dotations ASC par établissement

Etablissement	Taux	Assiette de calcul
EX ATOCHIMIE		Les dotations sont calculées selon l'assiette prévue par les articles L. 2315-61 et L. 2312-83 du Code du Travail.
BALAN	3,83 % Mutualisé	
MARSEILLE		
MONT		
SERQUIGNY		
AUTRES		
CARLING	3,49 %	
FEUCHY	3 %	
G.R.L.	3,41 %	
HONFLEUR	3 %	
LACQ MOURENX	3,83 %	
SAINT-AUBAN	2,30 %	
SIEGE SOCIAL	2,40 %	
VILLERS ST PAUL/VERNEUIL	2,50 %	
EX PCUK		
CETIA	5,45 %	
JARRIE		
LA CHAMBRE		
LANNEMEZAN		
PIERRE BENITE		

## ENTRETIEN DE DEBUT DE MANDAT

Conformément à l'accord relatif au Dialogue Social, au Droit Syndical et à la Représentation du Personnel au sein d'Arkema France du 31 octobre 2018 et 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.

### Date de l'entretien :

**Société :** Arkema France

**Etablissement :**

**Nom :**

**Prénom :**

**Matricule :**

**Affectation :**

**Intitulé du poste :**

### Fonctions représentatives du personnel

**Historique des mandats :**

**Crédit d'heures** (% estimé du temps de délégation théorique / réel) :

### Modalités pratiques de l'exercice du mandat au sein de l'entreprise

#### Conciliation de l'activité de représentant du personnel au regard du poste de travail / Organisation du travail

Remarques éventuelles sur l'organisation individuelle ou du service, aménagement, ... :

**Formation** (point sur les connaissances et les besoins de formation) :

**Autres** (déplacements, ...) :

### Synthèse

#### Commentaires du Responsable Ressources Humaines :

Date :

Nom - Signature

#### Commentaires du responsable hiérarchique :

Date :

Nom - Signature

#### Commentaires du représentant du personnel :

Date :

Nom - Signature

## ENTRETIEN DE FIN DE MANDAT

Conformément à l'accord relatif au Dialogue Social, au Droit Syndical et à la Représentation du Personnel au sein d'Arkema France du 31 octobre 2018 et 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 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.

**Date de l'entretien :**

**Société :** Arkema France

**Etablissement :**

**Nom :**

**Prénom :**

**Matricule :**

**Affectation :**

**Intitulé du poste :**

**Fonctions représentatives du personnel**

**Historique des mandats :**

**Crédit d'heures** (% estimé du temps de délégation théorique / réel) :

**Bilan de l'exercice du mandat**

**Compétences acquises par le salarié :**

**Formations suivies** (point sur les connaissances) :

**Autres :**

**Perspectives d'évolution professionnelle**

**Souhaits d'évolution professionnelle :**

**Besoins de formation :**

**Synthèse**

**Commentaires du Responsable Ressources Humaines :**

Date :

Nom - Signature

**Commentaires du responsable hiérarchique :**

Date :

Nom - Signature

**Commentaires du représentant du personnel :**

