

**ACCORD CADRE  
PORTANT SUR LES MESURES ET MODALITES  
DE LA GESTION ANTICIPEE DES METIERS, DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

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

représentée par Monsieur Max Matta, Directeur des Ressources Humaines France dûment mandaté à cet effet

*d'une part,*

ET

Les cinq organisations syndicales représentatives au plan national : CFDT – CFE-CGC – CFTC – CGT – CGT/FO dûment habilitées pour négocier et signer le présent accord engageant les salariés de l'ensemble des sociétés du Groupe

*d'autre part,*

Il est convenu des dispositions suivantes :

<b>PREAMBULE</b>	<b>5</b>
<b>CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>7</b>
<b>PARTIE 1 : STRATEGIE ET SES IMPACTS PREVISIBLES SUR L'EMPLOI</b>	<b>7</b>
Article 1 : Stratégie du Groupe – Création d'une Instance de Dialogue Stratégique (IDS)	7
Article 2 : Stratégie du Groupe et des filiales	8
<b>PARTIE 2 : LA GESTION ANTICIPEE DES METIERS, DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES</b>	<b>9</b>
<b>TITRE 1 : LA DETECTION DES PROBLEMATIQUES D'EMPLOIS ET DE COMPETENCES (L'ACCORD GAMEC DU 23 MAI 2003)</b>	<b>9</b>
<b>Chapitre 1 : Une démarche appuyée sur la réalité opérationnelle</b>	<b>9</b>
Article 3 : Rôle de la fonction RH	9
Article 4 : Implication du chef d'établissement	9
Article 5 : Détermination du niveau opérationnel dans le diagnostic	9
Article 6 : Contenu du diagnostic	10
<i>Article 6-1 : Métiers stratégiques</i>	10
<i>Article 6-2 : Métiers critiques</i>	10
Article 7 : Elaboration des plans d'action collectifs et individuels	10
<i>Article 7-1 : Les plans d'action</i>	10
<i>Article 7-2 : Coordination avec les plans de formation</i>	11
<i>Article 7-3 : Identification et plans d'action en faveur des salariés les plus exposés</i>	11
Article 8 : Suivi des plans d'action	11
<b>Chapitre 2 : Une démarche inscrite dans la concertation sociale</b>	<b>11</b>
Article 9 : Présentation du DAMEC au Comité d'Etablissement	11
Article 10 : Présentation des plans prévisionnels résultant du DAMEC	11
Article 11 : Suivi des plans d'action précédents	12
Article 12 : Information des personnels concernés par les DAMEC et plans d'action	12
Article 13 : Synthèse des DAMEC et indicateurs de suivi	12
<b>Chapitre 3 : GAMEC individuels</b>	<b>12</b>
Article 14 : Implication du personnel	12
Article 15 : L'entretien professionnel	12
Article 16 : Passeport individuel de potentiel d'emploi	12
<b>TITRE 2 : ACCOMPAGNEMENT ANTICIPE DES EVOLUTIONS PREVISIBLES DE L'EMPLOI</b>	<b>13</b>
<b>Chapitre 1 : Programme PARI (Priorité Aux Ressources Internes)</b>	<b>13</b>
<b>Chapitre 2 : Hypothèse d'un DAMEC révélant une carence de compétences à terme</b>	<b>14</b>
Article 17 : Parcours professionnel	14
Article 18 : Mobilisation de l'Agence Mobilité Recrutement Stages, des BHR et du pôle d'aide à l'évolution de carrière	14
Article 19 : Plan de formation annuel ou pluriannuel*	14
Article 20 : Mobilisation de la taxe d'apprentissage	14
<b>Chapitre 3 : Hypothèse d'un DAMEC révélant une suppression d'emploi à terme</b>	<b>14</b>
Article 21 : Création d'un pôle d'aide à l'évolution de carrière	15
<i>Article 21-1 : Motivation du recours au pôle d'aide à l'évolution de carrière</i>	15
<i>Article 21-2 : Démarche de reclassement déployée par le pôle d'aide à l'évolution de carrière</i>	15
<i>Article 21-3 : Salariés bénéficiaires du pôle d'aide à l'évolution de carrière</i>	15

60  
NR

Article 21-4 : Localisation du pôle d'aide à l'évolution de carrière*	15
Article 21-5 : Suivi sur site des démarches du salarié et du pôle d'aide à l'évolution de carrière*	16
Article 21-6 : Durée du pôle d'aide à l'évolution de carrière*	16
Article 22 : Priorité au reclassement interne	16
Article 22-1 : Actions et rôles du pôle d'aide à l'évolution de carrière	16
Article 22-2 : Définition des offres de reclassement interne	16
Article 22-3 : Transmission et gestion des candidatures	16
Article 22-4 : Déroulement des entretiens	17
Article 22-5 : Validation ou refus de la candidature	17
Article 22-6 : Candidature soumise à réalisation de formation	17
Article 22-7 : Déroulement de la période transitoire	17
Article 22-8 : Période probatoire	18
Article 22-9 : Référent technique, parrainage et accueil*	18
Article 22-10 : Conditions de la mobilité professionnelle	19
Article 23 : Recherche d'un reclassement externe	19
Article 23-1 : Actions et rôles du pôle d'aide à l'évolution de carrière	19
Article 23-2 : Définition des offres de reclassement externe	19
Article 23-3 : Conditions de départ en cas de reclassement externe	19
Article 23-4 : Allocation temporaire dégressive	20
Article 23-5 : Prime à l'engagement personnel	21
Article 24 : Soutien à la création ou à la reprise d'entreprise	22
Article 24-1 : Généralités	22
Article 24-2 : Salariés bénéficiaires du soutien à la création ou à la reprise d'entreprise	22
Article 24-3 : Contenu du dispositif	22
Article 24-4 : Rappel du dispositif légal d'aide au chômeur créant ou reprenant une entreprise (ACCRE)	23
Article 25 : Echec du reclassement interne ou externe	23
<b>Chapitre 4 : Suivi des actions devant les IRP durant les phases de recherche de reclassement préalable interne ou externe</b>	<b>23</b>
<b>TITRE 3 : ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES PROBLEMATIQUES AVEREES D'EMPLOIS</b>	<b>24</b>
Article 26 : Reclassement	24
Article 26-1 : Reclassement interne	24
Article 26-2 : Reclassement externe	24
Article 27 : Cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi	24
Article 27-1 : Rôle	24
Article 27-2 : Salariés bénéficiaires	25
Article 27-3 : Fonctionnement	25
Article 27-4 : Localisation *	25
Article 27-5 : Durée	25
Article 27-6 : Actions	25
Article 27-7 : Suivi	25
Article 28 : Congé de reclassement	25
Article 28-1 : Principes	25
Article 28-2 : Statut du salarié	26
Article 29 : Allocation Temporaire Dégressive (ATD)	26
Article 30 : Soutien à la création ou à la reprise d'entreprise	26
Article 31 : Réactivation du bassin d'emploi*	27
Article 32 : Critères d'ordre des licenciements	27
Article 33 : Priorité de réembauchage	27
Article 34 : Suivi*	27

<b>TITRE 4 : PROCEDURES MISES EN ŒUVRE AU TITRE DE LA GAMEC</b>	<b>28</b>
Article 35 : Reclassements externes	28
<i>Article 35-1 : Procédure applicable lorsque moins de 10 reclassements externes préalables à la suppression des postes sont envisagés</i>	28
<i>Article 35-2 : Procédure applicable lorsque plus de 10 reclassements externes préalables à la suppression des postes sont envisagés</i>	29
Article 36 : Procédure applicable en l'absence de reclassement interne et/ou externe, si plus de 10 licenciements sont envisagés	29
<i>Article 36-1 : Expertise</i>	29
<i>Article 36-2 : Procédure</i>	29

<b>PARTIE 3 : CAS PARTICULIER DE L'ETABLISSEMENT DE MULHOUSE</b>	<b>31</b>
------------------------------------------------------------------	-----------

<b>TITRE 1 : CAS PARTICULIER DE LA FERMETURE DES ATELIERS DONT L'ACTIVITE A ETE CEDEE</b>	<b>31</b>
-------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

<b>TITRE 2 : FERMETURE OU QUASI FERMETURE DE L'ETABLISSEMENT DE MULHOUSE</b>	<b>31</b>
------------------------------------------------------------------------------	-----------

<b>Chapitre 1 : Mesures d'accompagnement</b>	<b>32</b>
Article 37 : Priorité au reclassement interne	32
Article 38: Mise en place d'un dispositif de départ volontaire des salariés âgés pour favoriser le reclassement interne*	32
<i>Article 38-1 : Conditions tenant au salarié âgé</i>	32
<i>Article 38- 2 : Condition tenant au sureffectif</i>	33
<i>Article 38- 3 : Condition tenant à la réduction des effectifs du site faisant l'objet d'une fermeture</i>	33

<b>Chapitre 2 : Procédure</b>	<b>33</b>
Article 39 : Procédure applicable en l'absence de reclassement interne lorsque plus de 10 licenciements sont envisagés	33
Article 40 : Procédure applicable dans l'établissement pratiquant des départs volontaires	34
<i>Article 40-1 : Lorsque moins de 10 départs volontaires sont envisagés</i>	34
<i>Article 40-2 : Lorsque plus de 10 départs volontaires sont envisagés</i>	34

<b>PARTIE 4 : ACQUISITIONS ET CESSIONS</b>	<b>36</b>
--------------------------------------------	-----------

Article 41 : Information délivrée à l'IDS	36
Article 42 : Contenu de l'information délivrée aux instances de représentation du personnel	36
Article 43 : Déroulement des procédures d'échange et de dialogue avec les instances de représentation du personnel	37
<i>Article 43-1 : Expertise</i>	37
<i>Article 43-2 Schéma de procédure</i>	37
Article 44 : Cadre social applicable	37

<b>PARTIE 5 : MODALITES D'APPLICATION</b>	<b>38</b>
-------------------------------------------	-----------

Article 45 : Durée de l'accord	38
Article 46 : Révision et Dénonciation de l'accord	38
Article 47 : Dépôt et publicité légale	38

h  
DR

## PREAMBULE

Les partenaires sociaux de Rhodia ont signé le 23 mai 2003 un accord ayant pour ambition de déployer au sein du Groupe une méthodologie de Gestion Anticipée des Métiers, des Emplois et des Compétences (GAMEC).

Cette méthodologie vise à identifier au travers de Diagnostics Annuels Emploi – Métier – Compétences (DAMEC) les problématiques de carence ou d'excès d'emplois et de compétences pouvant survenir à terme plus ou moins rapproché au sein du Groupe.

Comme relevé dans l'accord du 23 mai 2003, les problèmes d'emploi liés au besoin d'adaptation permanente de l'industrie chimique, notamment dans un contexte de mondialisation, sont accentués par l'évolution démographique de la population active tant au niveau national qu'au niveau de Rhodia.

Ainsi, le "Baby boom" des années 45-55 va entraîner le départ massif en retraite d'une classe d'âge nombreuse et expérimentée dans les années 2005-2015. Cette difficulté est augmentée chez Rhodia du fait des ralentissements d'embauche dans la profession au cours des vingt dernières années qui ont accentué le déséquilibre de la pyramide des âges de Rhodia.

Dans la continuité de l'accord du 23 mai 2003, le présent accord a pour objectifs de donner au Groupe les outils lui permettant de doter sa GAMEC des moyens de traiter au plus tôt :

- les problématiques de pourvoi de postes dues notamment au départ en retraite d'une classe d'âge nombreuse ou à l'émergence de nouveaux métiers,
- l'accompagnement social des personnels dont l'emploi est supprimé à terme sans avoir à les menacer de licenciement,

et, par ailleurs, de permettre une évolution des salariés au travers de leurs compétences.

Ce faisant, cet accord s'inscrit pleinement dans la politique de responsabilité sociale des entreprises mise en œuvre par le Groupe.

Il demeure cependant que le Code du travail ne permet pas, à ce jour, de déployer de manière totale les mesures d'accompagnement social de nature à traiter par anticipation les problèmes d'emploi mis en lumière par la démarche GAMEC. En effet ces mesures ne peuvent être mises en œuvre qu'après consultation au titre du livre III du Code du travail alors même que l'anticipation propre à toute gestion prévisionnelle ne permet pas de disposer des éléments de précision exigés par ce même Code pour asseoir une telle consultation.

Par ailleurs, cette situation est d'autant plus pénalisante en termes de responsabilité sociale des entreprises que la loi a rendu maintenant obligatoire la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sans pour autant modifier le livre III du Code du travail qui ne permet la mise en œuvre d'opérations de reclassement qu'après consultation des Instances Représentatives du Personnel.

Conscients de ce frein à un traitement responsable des questions d'emploi, les organisations syndicales et la Direction du Groupe sont convenues d'aménager, ensemble, le présent dispositif dans le seul intérêt des salariés concernés.

Ces outils doivent permettre au Groupe et à ses personnels :

- de s'assurer du renouvellement, de l'acquisition et du développement anticipés des compétences nécessaires à la croissance de Rhodia ;

DR  
HR

- d'appréhender les problématiques d'emplois en termes positifs d'évolution de carrière à l'intérieur ou à l'extérieur du Groupe au travers d'un reclassement préalable à la suppression effective d'un poste ;
- de gérer de manière anticipée et individuelle les problématiques d'emplois afin de ne pas avoir à traiter demain ces mêmes problématiques de manière collective et dans l'urgence.

Dans l'objectif de répondre au mieux aux problématiques locales, les filiales ou établissements du Groupe disposeront de la possibilité d'aménager et de moduler, par la négociation et à coût global constant, la mise en œuvre des outils, marqués d'un astérisque, contenus dans le présent accord.

Par ailleurs, comme il ne saurait exister de sérieuse gestion prévisionnelle sans éclairage sur la stratégie, le présent accord organise les conditions d'un dialogue constructif dans ce domaine.

Cet accord répondant ainsi aux obligations des articles L.320-2 et L.132-27 alinéa 2 du Code du travail, il ne sera pas ouvert de négociation triennale sur ces domaines dans les sociétés du Groupe concernées par le présent accord, et ce durant toute sa durée de validité.

Les signataires du présent accord conviennent enfin que pour être efficace, cet accord requiert la mobilisation, outre celle de l'entreprise au travers de l'ensemble des lignes hiérarchiques, des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel et nécessite l'engagement actif des salariés sur leurs compétences et employabilité.

bu  
NR



## CHAMP D'APPLICATION

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

Les cadres dirigeants sont exclus du présent accord.

## PARTIE 1 : STRATEGIE ET SES IMPACTS PREVISIBLES SUR L'EMPLOI

On ne peut pas avoir l'ambition d'une bonne gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sans un éclairage et un échange régulier sur la stratégie du Groupe.

En conséquence, le présent accord organise les conditions d'un débat sur la stratégie tant au niveau du Groupe qu'au niveau de ses filiales.

### Article 1 : Stratégie du Groupe – Création d'une Instance de Dialogue Stratégique (IDS)

Les contraintes de communication liées à la cotation en bourse du Groupe ne permettent pas toujours d'informer les représentants des salariés autant et aussi vite que pourrait le souhaiter la Direction notamment en matière d'orientations stratégiques.

Afin de permettre aux représentants des salariés d'avoir une approche large des enjeux et des perspectives stratégiques, les parties ont la volonté commune d'échanger sur ces questions malgré les contraintes légales et réglementaires. Cela conduit à mettre en place une Instance de Dialogue Stratégique (IDS) composée des 5 coordinateurs Groupe (nommés dans le cadre du chapitre 3 de l'accord sur l'exercice du droit syndical du 29 décembre 2000) et des secrétaires des deux instances de représentation : Comité de Groupe France (CGF) et Comité d'Entreprise Européen (CEE).

Cette instance se réunira autant que de besoin. Dans la mesure du possible, un délai de prévenance de 2 jours sera respecté.

Pour donner son plein effet à cette démarche et permettre l'expression la plus libre possible, les échanges intervenant dans ce cadre seront confidentiels en raison notamment de la réglementation AMF et des responsabilités personnelles qui y sont liées.

## **Article 2 : Stratégie du Groupe et des filiales**

Tous les trois ans, la stratégie de l'entreprise sera présentée :

- en Comité de Groupe, pour les éléments de stratégie communs à plusieurs sociétés juridiques du Groupe en France,
- aux Comités Centraux d'Entreprises ou aux Comités d'Entreprises, en cas d'entreprises mono établissement. Cette présentation fera l'objet d'un échange avec ces instances représentatives du personnel qui seront consultées à cette occasion.

Bien entendu, dans l'hypothèse d'une modification de cette stratégie avant le terme du délai de trois ans, la direction prendra l'initiative d'une réunion qui fera courir un nouveau délai de trois ans.

Les comités d'Etablissement ou comités d'entreprise pour les entreprises mono établissement seront informés et consultés quant aux effets prévisibles sur l'emploi de cette stratégie dans le cadre des informations et/ou consultations sur les DAMEC.

BU  
HR

## **PARTIE 2 : LA GESTION ANTICIPEE DES METIERS, DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES**

### **TITRE 1 : LA DETECTION DES PROBLEMATIQUES D'EMPLOIS ET DE COMPETENCES (L'ACCORD GAMEC DU 23 MAI 2003)**

La méthodologie de détection des problématiques d'emplois et de compétences a été définie paritairement dans l'accord signé le 23 mai 2003. Les points principaux de cette méthodologie sont rappelés ci-après.

Les parties au présent accord considèrent que la gestion de l'emploi et des compétences, pour être pleinement efficace, suppose :

- l'engagement volontariste de l'entreprise au travers de l'ensemble de la ligne hiérarchique,
- une participation active des salariés au travers de moyens adaptés,
- une véritable politique de concertation sociale en y associant l'ensemble des partenaires internes et externes en fonction de leur domaine de compétence, Comité d'Entreprise ou d'Etablissement, Commission de la formation, Organisations Syndicales, Etat, ANPE, AFPA, Chambres patronales ou professionnelles.

Dans la mesure notamment où il en complète les dispositions, le présent texte vaut, au sens de l'article L.132-7 du Code du travail, avenant de révision à l'accord du 23 mai 2003 sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et sur la cessation d'activité des salariés âgés postés.

### **Chapitre 1 : Une démarche appuyée sur la réalité opérationnelle**

#### **Article 3 : Rôle de la fonction RH**

La fonction Ressources Humaines accompagne la direction des sites dans la réalisation des DAMEC/GAMEC et leur suivi. Chaque Responsable des Ressources Humaines assure la coordination des éléments qui le composent et pilote le processus qui reste de la responsabilité du directeur d'établissement et des lignes opérationnelles.

#### **Article 4 : Implication du chef d'établissement**

Les chefs d'établissement doivent réaliser chaque année un Diagnostic Annuel Emploi - Métier - Compétences (DAMEC).

Le chef d'établissement, de par sa connaissance des besoins de l'entité ainsi que de ses évolutions est le garant du processus DAMEC/GAMEC. C'est lui qui détermine le niveau de réalisation des diagnostics et de suivi des plans d'action selon le processus standardisé au niveau Groupe.

Il organise également les débats essentiels à la préservation durable du meilleur potentiel d'emploi de chacun dans le cadre du processus de concertation aval et de communication.

#### **Article 5 : Détermination du niveau opérationnel dans le diagnostic**

La veille permanente sur l'évolution des métiers est une part essentielle de la responsabilité de l'ensemble des lignes opérationnelles, notamment des responsables des "familles professionnelles" et des chefs d'établissement. Pour les métiers de la production, elle s'organise essentiellement autour de la Fonction Industrielle.

Le DAMEC sera effectué, en fonction des spécificités de l'entité, au plus près du terrain pour garantir sa pertinence et son efficacité opérationnelle.

Dans ce cadre le niveau de réalisation du DAMEC est défini au sein de chaque établissement par le chef d'établissement, afin d'une part d'être au plus près de la réalité opérationnelle et d'autre part d'avoir la vision de l'évolution des besoins en matière de compétences et métiers.

## **Article 6 : Contenu du diagnostic**

Le DAMEC repose sur l'identification de toutes les causes pouvant conduire à terme plus ou moins rapproché à des difficultés qualitatives et/ou quantitatives d'emploi.

L'ensemble des postes identifiés par les DAMEC sites comme à pourvoir, à terme même éloigné, sera intégré dans la Bourse de l'Emploi mais nécessitera une confirmation de leur disponibilité par la structure ayant ouvert le poste, avant pourvoi ou abandon de son pourvoi.

Le DAMEC devra impérativement et au minimum comporter l'analyse évolutive de deux grandes catégories de métiers : les métiers stratégiques et les métiers critiques (certains métiers pouvant se trouver dans les deux catégories).

### **Article 6-1 : Métiers stratégiques**

Les chefs d'établissement ou leur représentant auront pour tâche d'identifier les métiers stratégiques indispensables à l'exercice de l'activité cœur de l'entreprise ou de l'établissement, de projeter leur évolution, d'en mettre à jour la liste annuellement, d'élaborer des plans prospectifs d'adaptation. Ils bénéficieront du soutien méthodologique et des travaux des « familles professionnelles ».

### **Article 6-2 : Métiers critiques**

Il s'agit selon les cas :

- soit de métiers en voie de disparition ou d'attrition quelles qu'en soient les causes,
- soit de métiers en émergence forte pour lesquels le Groupe ne dispose pas des compétences nécessaires et que le système scolaire risque de ne pas former en nombre et dans des délais suffisants,
- soit de métiers dont le risque tient à la pyramide des âges de la population concernée (excès de salariés anciens ou excès de salariés jeunes).

## **Article 7 : Elaboration des plans d'action collectifs et individuels**

### **Article 7-1 : Les plans d'action**

Les meilleures prospectives, études... ne sont rien sans la mise en place de plans d'action et de corrections adaptés. C'est pourquoi, une des phases essentielles de la démarche GAMEC, tiendra à la détermination par les directions des sites de plans d'action et d'adaptation permettant à chacun d'être un acteur informé et responsable de son potentiel d'emploi.

Les plans d'action prendront en compte notamment les interactions des différentes entreprises du Groupe sur une même plate-forme ou un même projet.

Ces plans d'action seront adaptés à la population du secteur concerné, et prendront en compte les situations des salariés en plus grande difficulté.

Ils pourront notamment prévoir en fonction des problématiques existantes des mises en situation, des actions de formation devant impliquer l'ensemble des partenaires y compris les salariés, des actions de tutorat sur le site .....

### **Article 7-2 : Coordination avec les plans de formation**

Un axe spécifique des plans de formation sera consacré aux plans d'action afin de les identifier et de les suivre.

Par ailleurs chaque établissement, lors de l'élaboration de ces plans, identifiera la part du budget de formation consacrée aux métiers critiques et en assurera un reporting dans le cadre de ses bilans annuels.

Les formations identifiées comme nécessaires par les plans d'action des DAMEC revêtent un caractère prioritaire dans les plans de formation.

### **Article 7-3 : Identification et plans d'action en faveur des salariés les plus exposés**

Les salariés les plus exposés, à savoir ceux :

- exerçant leur activité dans un métier critique
- peu qualifiés
- de plus de 55 ans
- ou dont le dépostage est envisagé

seront identifiés site par site.

Ils bénéficieront d'un plan d'action personnalisé défini et suivi au cours d'un entretien annuel avec leur hiérarchie. Une synthèse de ces plans d'action personnalisés sera présentée au Comité d'Etablissement dans le cadre de la présentation prévue à l'article 9.

### **Article 8 : Suivi des plans d'action**

Chaque Direction de site opérera un suivi quantitatif du nombre de salariés identifiés dans ce cadre, du nombre de plans d'action personnalisés élaborés, et du nombre de plans d'action personnalisés mis en œuvre notamment au titre de l'article 7-3.

## **Chapitre 2 : Une démarche inscrite dans la concertation sociale**

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'inscrit dans une nécessaire concertation car elle relève également d'une responsabilité collective de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, salariés, encadrement, organisations syndicales, instances de représentation du personnel.

### **Article 9 : Présentation du DAMEC au Comité d'Etablissement**

Pour être efficace, la démarche et les plans d'action en découlant doivent être partagés avec le plus grand nombre. Le véhicule de communication naturel en ces domaines est le Comité d'Etablissement.

Chaque année au cours du premier trimestre et au plus tard à la fin du mois de mars, le chef d'établissement présentera au Comité d'Etablissement le Diagnostic Annuel Emplois – Métiers - Compétences (DAMEC) contenant l'analyse dynamique de l'évolution des métiers et des emplois et les plans d'action retenus.

En effet, cette réunion permettra de présenter l'analyse de l'évolution de l'emploi dans l'établissement et de recalculer les prévisions annuelles ou pluriannuelles et, plus globalement, d'évoquer les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et leurs conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle. Le DAMEC donnera lieu à consultation.

### **Article 10 : Présentation des plans prévisionnels résultant du DAMEC**

La présentation faite en Comité d'Etablissement devra indiquer les plans d'action retenus pour l'année à venir.

### **Article 11 : Suivi des plans d'action précédents**

La présentation faite en Comité d'Etablissement devra rappeler les plans d'action retenus l'année précédente et indiquer le degré de réalisation de ces plans d'action.

### **Article 12 : Information des personnels concernés par les DAMEC et plans d'action**

Lorsque l'impact sur le site ou la famille professionnelle est important, le chef d'établissement pourra organiser, via la hiérarchie concernée, des réunions d'information avec le personnel du secteur.

### **Article 13 : Synthèse des DAMEC et indicateurs de suivi**

Bien que les DAMEC soient réalisés au niveau le plus opportun, à savoir l'établissement, les parties sont convenues de présenter une fois par an au niveau de l'IRP la plus élevée au niveau national une synthèse simple des évolutions d'emploi telle que résultant de la somme des DAMEC à la date.

Une telle synthèse étant difficile à réaliser seules les tendances de fond seront mentionnées et quantifiées.

Par ailleurs, des indicateurs de suivi seront mis en place comprenant :

- le nombre de plans d'action personnalisés,
- le nombre d'actions de formation et de mobilités liées aux DAMEC réalisées, en cours ou envisagées,
- le taux de réalisation des plans d'action,
- le nombre de reclassements anticipés réalisés,
- la liste des établissements ayant présenté un DAMEC complet,
- la liste des établissements ayant présenté un DAMEC partiel.

## **Chapitre 3 : GAMEC individuels**

Les formes et modalités de ces GAMEC individuels sont arrêtées au niveau des sites.

### **Article 14 : Implication du personnel**

Aucun outil, processus, politique d'ordre collectif n'est efficace sans le concours actif des principaux intéressés.

Fortes de ce constat, les parties signataires conviennent qu'il est indispensable de prolonger la démarche GAMEC et l'outil DAMEC par un dialogue entre le salarié et sa hiérarchie notamment sur les évolutions concernant son métier.

### **Article 15 : L'entretien professionnel**

Afin d'assurer ce dialogue et permettre à chacun d'être acteur de son évolution professionnelle, chaque salarié du Groupe doit bénéficier d'un entretien annuel d'activité. L'un des objectifs de cet entretien est d'accompagner l'intéressé dans l'élaboration d'un projet professionnel prenant notamment en compte, au regard des besoins de l'entreprise, ses souhaits d'évolution ou ses besoins d'actualisation de ses compétences.

### **Article 16 : Passeport individuel de potentiel d'emploi**

Par ailleurs, afin d'assurer la traçabilité des postes, expériences et formations acquises, l'accord GAMEC du 23 mai 2003 avait prévu la mise en place dans le Groupe d'un passeport individuel de potentiel d'emploi.

Cependant, les négociations en matière de Formation Professionnelle alors en cours à l'époque tant au niveau de la branche qu'au niveau interprofessionnel ont conduit le Groupe à reporter sa mise en œuvre en attendant la fin de ces négociations prévues pour l'Industrie Chimique courant 2007.

A l'occasion des mobilités, le passeport individuel de potentiel d'emploi permettra aux futures hiérarchies d'avoir une vue d'ensemble précise des compétences et de la technicité des candidats internes.

Par ailleurs, il pourra servir de base à une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience. Il pourra faire l'objet d'un traitement automatisé informatique et sera mis à jour par la hiérarchie et le service du personnel ou les plateformes à l'occasion des entretiens annuels avec la hiérarchie ainsi qu'à l'issue des formations.

Le salarié aura accès aux informations le concernant et pourra demander que des compléments soient apportés au document en cas d'informations incomplètes. En cas de désaccord, seuls les éléments contenus dans des fichiers de l'entreprise serviront de référence.

Afin que chacun puisse consulter une fois par an son passeport, chaque salarié pourra y avoir accès via le service du personnel de son site ou obtenir, à sa demande, une copie papier. Une copie papier sera systématiquement remise lors d'un entretien d'activité aux salariés n'ayant pas fait cette demande.

## **TITRE 2 : ACCOMPAGNEMENT ANTICIPE DES EVOLUTIONS PREVISIBLES DE L'EMPLOI**

### **Chapitre 1 : Programme PARI (Priorité Aux Ressources Internes)**

Les postes disponibles dans le Groupe sont à réserver en priorité aux personnels du Groupe qui peuvent y avoir accès notamment par voie de mobilité et/ou de promotion.

En application de ce principe donnant priorité aux ressources internes, les reclassements internes seront prioritaires et, à compétences égales (après éventuelle formation), à préférer aux reclassements ou recrutements externes.

Ce programme nécessite la mobilisation des salariés, de l'ensemble de la fonction RH et du management. En effet, les carences de compétences et les problématiques d'emploi doivent être connues et partagées au plus tôt afin d'être en mesure de déployer des outils adaptés.

Ce faisant, le Groupe s'inscrit dans une démarche de parcours professionnel tout au long de la carrière, chaque salarié étant incité et aidé à être l'acteur principal de la dynamique de sa carrière et de son employabilité.

Afin de donner toute l'efficacité voulue au programme PARI, la direction s'engage à privilégier les demandes individuelles de formation nécessaires au pourvoi d'un poste disponible. Dans l'hypothèse d'un refus, le cas pourra être examiné en commission de formation à la demande de l'intéressé.

BU  
MR

## **Chapitre 2 : Hypothèse d'un DAMEC révélant une carence de compétences à terme**

Les problèmes d'emploi les plus douloureux sont les problèmes liés à des suppressions de postes. Les signataires sont néanmoins convaincus :

- qu'il ne faut pas négliger le traitement anticipé des carences de compétences à terme, que les DAMEC pourront faire apparaître,
- et qu'il faut au contraire leur apporter par anticipation les réponses adaptées.

C'est l'objet du présent chapitre.

### **Article 17 : Parcours professionnel**

Le Responsable Ressources Humaines de site ou le BHR concerné identifieront les compétences nécessaires pour tenir les postes dont la carence à terme a été identifiée et suggéreront dans ce cadre les formations à suivre pour détenir à terme ces compétences.

Il reviendra ensuite au Responsable Ressources Humaines de site, au BHR concerné et au pôle d'aide à l'évolution de carrière d'identifier les salariés susceptibles d'entrer dans ce dispositif.

### **Article 18 : Mobilisation de l'Agence Mobilité Recrutement Stages, des BHR et du pôle d'aide à l'évolution de carrière**

Dans l'hypothèse où le DAMEC d'un site ferait apparaître une carence de compétences à terme, le Responsable Ressources Humaines du site en informerait l'Agence Mobilité Recrutement Stages (AMRS), le ou les BHR concernés et le pôle d'aide à l'évolution de carrière (cf. article 23-1).

Ceux-ci chercheront alors à identifier les salariés susceptibles de détenir, dans le Groupe, les compétences recherchées et qui pourraient évoluer dans le cadre notamment d'une mobilité et/ou d'une promotion (PARI).

### **Article 19 : Plan de formation annuel ou pluriannuel\***

L'élaboration du plan de formation pourra conduire à inscrire dans un plan de formation annuel ou pluriannuel l'objectif d'acquisition des compétences en situation de carence à terme et prévoir dans ce cadre des actions de formation adaptées.

### **Article 20 : Mobilisation de la taxe d'apprentissage**

Le Groupe poursuivra ses efforts afin de mettre au service de l'emploi dans le Groupe sa politique d'affectation de la taxe d'apprentissage au bénéfice des établissements scolaires ou universitaires menant des programmes de formation correspondant aux carences de compétences identifiées par les DAMEC.

## **Chapitre 3 : Hypothèse d'un DAMEC révélant une suppression d'emploi à terme**

L'objectif du présent chapitre est d'identifier le plus tôt possible les éventuelles évolutions ou suppressions de postes et de mettre à la disposition des personnels concernés, les outils de nature à les accompagner dans le traitement anticipé de ces suppressions de poste.

## **Article 21 : Création d'un pôle d'aide à l'évolution de carrière**

### **Article 21-1 : Motivation du recours au pôle d'aide à l'évolution de carrière**

Afin de s'assurer de l'utilisation des meilleures techniques de reclassement, les salariés concernés par une problématique d'emploi seront pris en charge par un pôle chargé de mettre en œuvre l'ensemble des mesures destinées à favoriser le reclassement interne ou externe.

### **Article 21-2 : Démarche de reclassement déployée par le pôle d'aide à l'évolution de carrière**

Le pôle d'aide à l'évolution de carrière a pour rôle essentiel de favoriser le reclassement interne ou externe au moyen de mesures et d'outils spécifiques au reclassement recherché.

Dans le cadre du programme PARI, les recherches de reclassement seront en priorité ciblées dans les filiales du Groupe Rhodia.

En cas d'impossibilité de reclassement interne, le pôle d'aide à l'évolution de carrière recherchera avec le salarié concerné les possibilités de reclassement externe.

### **Article 21-3 : Salariés bénéficiaires du pôle d'aide à l'évolution de carrière**

Le pôle d'aide à l'évolution de carrière est ouvert à l'ensemble des salariés concernés par une suppression de leur emploi révélée par le DAMEC.

Dans l'hypothèse où un DAMEC identifierait un risque de suppression de postes concernant plusieurs salariés, l'ensemble de ces salariés aura alors accès au pôle d'aide à l'évolution de carrière.

La prise en compte des salariés volontaires sera favorisée en priorité. Dans l'hypothèse où le nombre de volontaires serait notablement supérieur au nombre de postes supprimés, les candidatures seront prises en compte progressivement selon leur ordre d'expression.

Les rencontres avec le pôle auront lieu en dehors des horaires de travail habituel. Le temps consacré à ces rencontres sera rémunéré au taux de base et ne sera pas considéré comme du travail effectif.

Une convention tripartite entre le salarié, son établissement et le pôle d'aide à l'évolution de carrière sera signée. Cette convention rappellera les rôles et objectifs du pôle et l'information faite au salarié du risque de suppression de son poste. Les propositions de reclassement interne ou externe seront systématiquement annexées à ce document.

Les responsables de site pourront organiser à leur initiative des réunions d'information collective des salariés concernés par un risque de suppression de leur poste. Cette réunion d'information sera l'occasion de présenter à ces salariés les rôles et objectifs du pôle d'aide à l'évolution de carrière.

### **Article 21-4 : Localisation du pôle d'aide à l'évolution de carrière\***

Afin de favoriser la confidentialité des échanges et de permettre un accès aisé à l'ensemble des outils mobilisables, les travaux de recherche de reclassement interne ou externe auront lieu dans les locaux du prestataire choisi par le Groupe. En concertation avec le Comité d'Etablissement, il pourra être organisé des permanences sur le site si nécessaire.

**Article 21-5 : Suivi sur site des démarches du salarié et du pôle d'aide à l'évolution de carrière\***

Durant la phase de recherche de reclassement, un point régulier des démarches du salarié et du pôle d'aide à l'évolution de carrière sera réalisé entre le salarié, sa hiérarchie et un représentant du pôle.

La périodicité de ces réunions sera fonction de l'échéance prévisible de la réalisation de la suppression d'emploi identifiée par le DAMEC. En tout état de cause, cette réunion devra se tenir au minimum une fois par trimestre.

Par ailleurs, le pôle d'aide à l'évolution de carrière transmettra au Responsable Ressources Humaines du site ou au BHR concerné un compte rendu mensuel nominatif d'activité.

**Article 21-6 : Durée du pôle d'aide à l'évolution de carrière\***

Le pôle d'aide à l'évolution de carrière est mis en place pour la durée du présent accord; le prestataire en charge de l'animation du pôle pouvant changer sans que la continuité du service soit mise en cause.

**Article 22 : Priorité au reclassement interne**

**Article 22-1 : Actions et rôles du pôle d'aide à l'évolution de carrière**

Afin de définir les possibilités de reclassement interne, le pôle d'aide à l'évolution de carrière procède avec le salarié à un bilan des compétences de ce dernier et à l'identification et à la formalisation d'un projet professionnel réaliste et sur lequel le pôle s'engage en termes de faisabilité.

Sur la base de ces travaux, le pôle d'aide à l'évolution de carrière est chargé d'identifier parmi les postes disponibles au sein du Groupe et recensés au sein de la Bourse sur l'emploi, la ou les offre(s) susceptibles de correspondre au salarié.

Le salarié conserve la possibilité de consulter la bourse de l'emploi (par le biais du site intranet, de bornes informatiques et/ou des affichages sur site) et de saisir le pôle si un poste l'intéresse et correspond à ses compétences et à son projet professionnel.

**Article 22-2 : Définition des offres de reclassement interne**

Constitue une offre de reclassement interne, toute proposition de reclassement sur un emploi :

- relevant de la même catégorie d'emploi ou d'une catégorie équivalente à celui occupé au moment de l'entrée dans le dispositif dans une des filiales du Groupe Rhodia,
- ou conforme au projet professionnel tel que défini avec le pôle d'aide à l'évolution de carrière.

**Article 22-3 : Transmission et gestion des candidatures**

Lorsqu'une opportunité est identifiée par le pôle d'aide à l'évolution de carrière, celui-ci transmet la candidature du salarié concerné au BHR compétent ou à l'AMRS selon que ce dernier soit cadre ou OETAM.

Lorsqu'elle existe, la fiche de poste est transmise au salarié afin que celui-ci puisse prendre connaissance des compétences indispensables et de celles souhaitables pour la tenue du poste.

L'AMRS, ou le BHR concerné, organise un entretien entre le salarié, son Responsable Ressources Humaines et le responsable hiérarchique du poste à pourvoir.

#### **Article 22-4 : Déroulement des entretiens**

L'entretien de recrutement a lieu entre le salarié, le Responsable Ressources Humaines (ou le BHR concerné) et le responsable hiérarchique de l'établissement sur lequel le poste est disponible.

Cet entretien est l'occasion de vérifier notamment l'adéquation de l'expérience et des compétences du salarié avec la définition du poste sur lequel il postule.

Cet entretien a de préférence lieu en dehors des horaires habituels de travail. Le temps de trajet et le temps consacré à l'entretien sont rémunérés au taux de base et ne seront pas considérés comme du travail effectif.

Des échanges entre les deux responsables hiérarchiques peuvent également avoir lieu afin de faire un bilan des compétences techniques du candidat ainsi que, le cas échéant, des formations nécessaires et d'envisager un calendrier de mutation.

#### **Article 22-5 : Validation ou refus de la candidature**

A l'issue des entretiens, en cas d'acceptation comme de refus de la candidature, une réponse écrite et motivée est transmise au salarié dans les meilleurs délais. Copie de cette réponse est annexée à la convention tripartite signée entre le salarié, son établissement et le pôle d'aide à l'évolution de carrière.

En cas de pluralité de candidatures sur un poste, priorité sera donnée au degré d'expertise puis à la proximité géographique.

En cas d'acceptation de la candidature, le Responsable Ressources Humaines du site d'accueil indique par écrit au salarié :

- la durée de validité de la proposition qui ne peut être inférieure à 5 jours ouvrés,
- la définition précise du poste ainsi que sa classification,
- le coefficient applicable au salarié,
- les éléments de rémunération,
- les principaux éléments du statut de la nouvelle entité,
- les conditions de mobilité qui seront appliquées,
- les modalités d'accompagnement applicables,
- ...

La date de prise du poste et les modalités de déroulement de la période transitoire seront précisées ultérieurement après concertation des responsables hiérarchiques des sites d'origine et d'accueil.

#### **Article 22-6 : Candidature soumise à réalisation de formation**

La validation de la candidature peut être soumise à la réalisation d'une formation nécessaire à l'obtention des compétences ou connaissances indispensables à la tenue du poste. Le contenu et la durée de cette formation seront arrêtés conjointement par la hiérarchie prenante, cédante et l'intéressé. Dans cette hypothèse et en accord avec la hiérarchie prenante, le poste est réservé jusqu'à la réalisation de la formation identifiée.

Cette formation pourra être organisée collectivement par l'établissement d'accueil. Elle sera prise en charge par le site d'origine du salarié.

#### **Article 22-7 : Déroulement de la période transitoire**

En cas d'acceptation de la candidature et sous réserve de la réalisation de la formation identifiée comme nécessaire, les responsables hiérarchiques des sites d'origine et d'accueil se contacteront afin de déterminer le déroulement de la période transitoire et la date cible de réalisation effective de la mobilité.

La durée de la période transitoire, entre l'accord de l'établissement d'accueil pour intégrer le salarié et la réalisation effective de la mobilité, devra être arrêtée conjointement par les deux responsables hiérarchiques des sites d'accueil et d'origine. En cas de désaccord, cette période ne peut être d'une durée supérieure au préavis dû par le salarié en cas de démission.

Cette période doit permettre au salarié :

- de former le personnel (intérim ou CDD) appelé à le remplacer,
- d'appréhender les spécificités et techniques de son nouveau poste.

Durant cette période, le salarié pourra exercer progressivement sa nouvelle activité sur son nouveau site. La répartition du temps de travail entre les deux sites s'effectuera en concertation entre les responsables hiérarchiques des sites d'accueil et d'origine.

Au delà de la période transitoire, le site d'accueil s'engage à libérer le salarié muté pendant le temps nécessaire à l'aboutissement de la formation du personnel l'ayant remplacé sur son site d'origine.

### **Article 22-8 : Période probatoire**

Le terme de la période transitoire fait courir une période probatoire au cours de laquelle chacune des parties (responsable hiérarchique du site d'accueil et salarié) peut décider de ne pas donner suite à la mobilité. Cette période est de 5 semaines.

Au cours de cette période probatoire, deux entretiens auront lieu entre le salarié et le responsable hiérarchique du site d'accueil afin d'évoquer les difficultés professionnelles ou d'intégration rencontrées par le salarié ou son environnement.

### **Article 22-9 : Référent technique, parrainage et accueil\***

Le succès de la mobilité tient à la satisfaction ressentie par la personne ayant fait l'objet de la mobilité. Cette satisfaction est notamment liée aux conditions d'accueil professionnel et personnel de l'intéressé sur son nouveau site.

Durant les périodes transitoires et probatoires, le salarié sera accompagné sur son site d'accueil par un référent technique désigné par le responsable hiérarchique ainsi que par un parrain volontaire.

Le référent technique est un salarié avec lequel le nouvel arrivant peut échanger techniquement et s'enrichir de son savoir-faire et de son expérience.

Le parrain est chargé quant à lui de présenter au nouvel arrivant la vie sociale du site et de son environnement.

Ces missions peuvent le cas échéant être exercées par une seule et même personne et devront dans tous les cas être prises en compte dans l'appréciation des activités professionnelles au moment des entretiens annuels.

Par ailleurs, l'établissement d'accueil doit prendre toutes dispositions pour faciliter l'arrivée du salarié muté et de sa famille dans le nouveau site.

Le salarié muté bénéficiera, le cas échéant, des mesures d'accueil prévues à l'article 4-1 de l'accord sur les conditions et les moyens de la mobilité géographique du 5 juillet 2002.

Chaque site devra de plus mettre en œuvre des mesures particulières destinées à favoriser l'intégration du salarié telles :

- une présentation du nouvel arrivant à sa nouvelle équipe,

- une réunion d'accueil regroupant l'ensemble des salariés arrivant sur le site et à l'occasion de laquelle un certain nombre d'informations écrites seront remises (coordonnées du 1% logement, de l'assistante sociale, du médecin du travail...),
- la mise en contact du salarié avec des salariés ayant travaillé dans son site d'origine et aujourd'hui présents sur le site d'accueil,
- ...

### **Article 22-10 : Conditions de la mobilité professionnelle**

A la condition de rentrer dans le champ d'application de ces textes, les mobilités intervenant dans le cadre du présent accord seront traitées selon les dispositions conventionnelles en vigueur dans la branche et le Groupe.

## **Article 23 : Recherche d'un reclassement externe**

### **Article 23-1 : Actions et rôles du pôle d'aide à l'évolution de carrière**

En accord avec le salarié et au plus tard 6 mois avant la réalisation de la suppression du poste, le pôle d'aide à l'évolution de carrière établit une stratégie de recherche d'emploi externe. Cela n'interrompt pas les recherches de reclassement interne qui se poursuivront jusqu'au terme du contrat de travail.

Cette stratégie s'appuie notamment sur la réalisation des travaux suivants :

- (re)ciblage du projet professionnel,
- rédaction du ou des CV(s),
- identification des entreprises cibles,
- formation aux techniques de recherche d'emploi,
- information sur les dispositifs de validation des acquis de l'expérience,
- aide à la prospection d'offres d'emploi sur le marché,
- aide à la rédaction de lettres de candidature spontanée,
- identification et aide à la réponse aux offres d'emplois disponibles sur le marché,
- préparation aux entretiens,
- débriefing systématique après chaque entretien.

En outre, lorsqu'une opportunité de reclassement externe est identifiée (proposition de contrat de travail subordonnée à une action de formation) des actions de formation pourront être mises en place après accord de Rhodia.

Ces actions, dont la durée n'excèdera pas 200 heures, pourront se dérouler hors temps de travail et seront mises en œuvre prioritairement dans le cadre du droit individuel à la formation.

### **Article 23-2 : Définition des offres de reclassement externe**

Constitue une offre de reclassement externe, tout poste disponible sur le territoire national correspondant aux aptitudes ou au projet professionnel du candidat tel que défini avec le pôle d'aide à l'évolution de carrière et directement accessible ou avec une formation courte. Dans le choix des postes, seront privilégiées les offres en CDI ou en CDD de plus de 6 mois.

### **Article 23-3 : Conditions de départ en cas de reclassement externe**

En cas de réussite du reclassement externe, la procédure présentée à l'article 35 sera applicable.

### **Article 23-4 : Allocation temporaire dégressive**

Afin de réduire les conséquences éventuelles d'un écart de rémunération subi par les salariés reclassés à l'extérieur de Rhodia, le Groupe sollicitera chaque année auprès des Pouvoirs Publics une convention cadre accordant aux entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord la possibilité d'allouer à ces salariés une allocation temporaire dégressive (ATD).

#### **a) Généralités**

Les comités d'Etablissement, ou les Comités d'Entreprise pour les entreprises mono établissement, seront informés et consultés sur l'allocation temporaire dégressive à l'occasion de leur information / consultation au titre du Livre III.

Les dispositions relatives à l'allocation temporaire dégressive résultent des textes applicables à ce jour (C.trav. ; art. R.322-6 ; Circulaire du 22 décembre 2005). En cas de modification législative, les dispositions en vigueur à la date d'adhésion du salarié lui seront appliquées.

#### **b) Conditions pour bénéficier de l'allocation temporaire dégressive**

Pour pouvoir bénéficier de l'ATD, le salarié doit :

- avoir fait l'objet d'un licenciement pour motif économique. Cette rupture doit intervenir pendant la durée d'application de la convention.
- s'être reclassé dans un délai d'un an à compter de la notification du licenciement et avoir adhéré à la convention d'allocation temporaire dégressive dans un délai de trois mois maximum après s'être reclassé.

L'emploi de reclassement doit comporter une perte de salaire par rapport au salaire antérieur.

Le reclassement doit se faire dans un emploi salarié sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée ou de travail temporaire de six mois ou plus.

Le reclassement en contrat à durée déterminée ou de travail temporaire sans indication de durée de ce contrat n'ouvre pas droit au bénéfice de l'allocation temporaire dégressive.

Le reclassement doit se faire dans une entreprise différente de l'entreprise signataire de la convention et n'appartenant pas au même Groupe.

#### **c) Détermination du montant de l'allocation**

L'assiette de l'allocation temporaire dégressive est égale à la différence entre l'ancien salaire et le salaire de reclassement, appréciée sur la durée de prise en charge de l'allocation temporaire dégressive prévue par la convention.

Le salaire de l'emploi antérieur est la rémunération nette moyenne perçue par le bénéficiaire au cours des 12 derniers mois précédant la rupture effective du contrat de travail.

Le salaire de l'emploi de reclassement correspond au salaire net moyen perçu par le salarié au cours de la période pendant laquelle il bénéficie de l'allocation temporaire dégressive.

#### **d) Montant de la participation de l'État**

La participation de l'État est fixée dans une convention conclue entre l'État et l'employeur.

#### **e) Montant de la participation de l'entreprise**

L'assiette de la participation de l'entreprise est constituée par le montant de la perte de salaire de laquelle est déduite l'éventuelle participation de l'État. Cette participation ne pourra dépasser 200 euros par mois.

B  
M

#### **f) Durée de prise en charge de l'allocation temporaire dégressive**

Les allocations temporaires dégressives sont versées aux bénéficiaires de la convention pendant une durée maximale d'un an.

Par ailleurs, en cas de bénéfice de la convention d'allocation temporaire dégressive au titre d'un reclassement en contrat à durée déterminée, la durée de prise en charge correspond à la durée du contrat de travail, sauf si le contrat à durée déterminée aboutit à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée avec le même employeur, auquel cas l'intéressé continue à bénéficier de la convention d'allocation temporaire dégressive jusqu'à l'issue de la période de prise en charge prévue par la convention.

#### **g) Régime juridique de l'allocation**

L'allocation temporaire dégressive a le caractère d'un revenu imposable dans les mêmes conditions que les traitements et salaires proprement dits.

L'allocation temporaire dégressive est soumise à la CRDS et à la CSG.

#### **h) Modalités de versement de l'allocation**

L'allocation est versée aux bénéficiaires en une, deux ou trois fractions, en fonction de la durée de prise en charge prévue par la convention et de la situation individuelle des bénéficiaires de la convention.

Dans le cas d'une convention prévoyant une prise en charge de six mois, il n'est procédé qu'à un seul versement. Dans le cas d'une convention prévoyant une prise en charge de plus de six mois jusqu'à un an, il est procédé au maximum à deux versements. Au-delà, il est procédé au maximum à trois versements.

### **Article 23-5 : Prime à l'engagement personnel**

Les salariés reclassés à l'extérieur du Groupe bénéficieront selon la date de leur reclassement d'une indemnité supplémentaire dite prime à l'engagement personnel.

#### **a) Principe**

Le Groupe Rhodia, qui s'est engagé dans un processus de responsabilité sociale en traitant le plus en amont possible les problèmes d'emploi, entend responsabiliser ses salariés éventuellement concernés par de telles suppressions.

Ainsi, lorsque des suppressions de postes auront été annoncées aux différentes instances représentatives, les salariés qui grâce à leur engagement actif se reclasseraient en externe avant la suppression de leur poste bénéficieront d'une indemnité reconnaissant leur reclassement anticipé.

#### **b) Montant**

En conséquence, un salarié qui se reclasserait :

- dans les 6 mois précédant la suppression de son poste, bénéficierait d'une indemnité correspondant à 4 mois de son salaire de base ;
- entre 12 mois et 6 mois avant la suppression de son poste, bénéficierait d'une indemnité correspondant à 3 mois de son salaire de base ;
- entre 18 et 12 mois avant la suppression de son poste, bénéficierait d'une indemnité correspondant à 2 mois de son salaire de base.

#### **c) Régime juridique**

La prime à l'engagement personnel, versée dans le cadre de la procédure décrite à l'article 35, constitue un complément à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Elle sera soumise à la législation applicable au moment du départ du salarié en matière d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales. Pour mémoire, la réglementation en vigueur à ce jour prévoit sous certaines conditions une exonération totale ou partielle.

Elle sera versée en complément de l'indemnité de départ volontaire pour motif économique ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement pour motif économique.

## **Article 24 : Soutien à la création ou à la reprise d'entreprise**

### **Article 24-1 : Généralités**

Dans la perspective de donner un soutien aux salariés présentant un projet de création ou de reprise d'entreprise, RHODIA met en place un dispositif d'accompagnement dans la réalisation de leur projet par le biais d'un prestataire spécialisé dans l'aide à la création ou de reprise d'entreprise.

Le présent dispositif est établi à titre indicatif, en fonction de l'état actuel du droit. Lorsque le créateur d'entreprise se fera connaître, il lui sera fait application de la législation en vigueur au moment de la réalisation de son projet.

### **Article 24-2 : Salariés bénéficiaires du soutien à la création ou à la reprise d'entreprise**

Les personnels bénéficiaires de ce soutien sont les salariés dont l'emploi a été identifié par le DAMEC comme pouvant être à terme supprimé et qui projettent une création ou une reprise d'entreprise.

Pour le salarié ayant abouti dans son projet de création d'entreprise, la procédure applicable sera celle présentée à l'article 35.

### **Article 24-3 : Contenu du dispositif**

Le prestataire conseiller accompagnera le salarié candidat dans les différentes étapes d'élaboration de son projet de création ou de reprise d'entreprise.

Un conseiller se tiendra à la disposition des salariés candidats à la création ou de reprise d'entreprise pour leur offrir un appui logistique afin de :

- les aider à réfléchir et affiner leurs projets ;
- les aider dans les démarches administratives à accomplir ;
- les conseiller dans la recherche et l'obtention des financements nécessaires ;
- les appuyer dans le choix des actions de formation adéquates.

Dès lors que le salarié confirmera son souhait d'approfondir un projet de création ou de reprise d'entreprise, il pourra s'appuyer sur le conseiller pour :

- un diagnostic de pérennité du projet ;
- une analyse du business plan ;
- une analyse des contraintes du projet ;
- le montage du dossier technique (ACCRE).

Avant le lancement de son projet, le conseiller aidera le candidat à dresser un bilan consistant à :

- établir une synthèse des points forts et points faibles ;
- suivre la mise en place du projet ;
- accompagner les ajustements nécessaires.

Par ailleurs, ceux-ci ne disposant pas toujours des compétences pluridisciplinaires nécessaires au succès et au développement de leur entreprise, l'accession aux formations à la gestion d'entreprise des salariés présentant un projet validé sera favorisée.

#### **Article 24-4 : Rappel du dispositif légal d'aide au chômeur créant ou reprenant une entreprise (ACCRE)**

Le prestataire informera les salariés candidats à la création ou à la reprise d'une entreprise, des dispositifs publics (Etat et collectivités locales) d'aides possibles en la matière afin qu'ils puissent en bénéficier (aides financières, allègements fiscaux, exonérations de charges sociales...).

Ils pourront ainsi demander le bénéfice du dispositif d'aide au chômeur créant ou reprenant une entreprise, tel que décrit, à ce jour, aux articles L. 351-24 à L. 351-24-2 et R. 351-41 à R. 351-49 du Code du travail.

#### **Article 25 : Echec du reclassement interne ou externe**

Si au moment où la problématique d'emploi identifiée par le DAMEC s'avère, le salarié n'a pas identifié de reclassement interne ou externe, il sera alors procédé à la suppression de son poste conformément à la procédure décrite à l'article 36.

### **Chapitre 4 : Suivi des actions devant les IRP durant les phases de recherche de reclassement préalable interne ou externe**

Les comités d'Etablissement ou les Comités d'Entreprise pour les sociétés mono établissement, seront informés au moins une fois par an de l'avancée des mesures mises en œuvre dans le cadre des DAMEC.

Par ailleurs, des indicateurs de suivi seront mis en place comprenant :

- le nombre de plans d'action personnalisés,
- le nombre d'actions de formation et de mobilités liées aux DAMEC réalisées, en cours ou envisagées,
- le taux de réalisation des plans d'action,
- le nombre de reclassements anticipés réalisés.

S'agissant des mesures faisant intervenir le pôle d'aide à l'évolution de carrière, un représentant de ce pôle pourra venir à cette occasion présenter un point d'avancement quantitatif et qualitatif de ses travaux.

Par ailleurs la commission de la formation (quant elle existe) pourra être saisie par la partie la plus diligente des difficultés nées de la mise en œuvre du présent accord. A défaut le Comité d'Entreprise remplira ce rôle.

## TITRE 3 : ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES PROBLEMATIQUES AVEREES D'EMPLOIS

Dans l'hypothèse où malgré la mise en œuvre de l'ensemble des mesures prévues au chapitre 3, du titre 2 de la partie 2 du présent accord, il n'aura pas été possible de trouver une solution interne ou externe à un problème d'emploi, il sera initié une procédure au titre du livre III (article 36) et un traitement social complémentaire au travers du présent plan de sauvegarde de l'emploi.

### **Article 26 : Reclassement**

Bien que toutes les actions de reclassement, tant en interne qu'en externe, aient déjà été conduites au titre des articles 21 à 24 du présent accord, il sera néanmoins procédé à de nouvelles recherches de reclassement. L'objectif restant bien entendu de donner priorité au reclassement interne.

Ces recherches s'effectueront avec la même volonté de réussite et avec la même acuité que celles intervenues en amont.

#### **Article 26-1 : Reclassement interne**

##### **a) Processus de reclassement\***

Le processus de reclassement s'inscrit dans la continuité de celui décrit à l'article 22. Il privilégie le reclassement interne en associant le salarié, le responsable hiérarchique et le Responsable des Ressources Humaines (ou BHR).

##### **b) Formation**

Toutes les actions de formation nécessaires à un reclassement interne et qui apparaîtraient possible pendant le congé de formation seront conduites dans le même esprit que celles décrites à l'article 22-6.

##### **c) Mesures liées à la mobilité géographique**

Si des opportunités de reclassement interne étaient identifiées et nécessitaient une mobilité interne, les règles telles que définies à l'article 22-10 s'appliqueraient.

#### **Article 26-2 : Reclassement externe**

Tous les efforts de reclassement externe entrepris avec le pôle d'aide à l'évolution de carrière seront poursuivis avec la même équipe (cellule d'accompagnement) afin de gagner en efficacité.

### **Article 27 : Cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi**

#### **Article 27-1 : Rôle**

Les pôles d'aide à l'évolution de carrière auront pour objet d'accompagner chaque salarié dans sa recherche de reclassement et feront office de cellule d'accompagnement pour les salariés ayant opté pour les congés de reclassement. Leur rôle est défini à l'article 22-1. A ce titre ils continueront de fournir la prestation initiée dans la phase de reclassement amont.

### **Article 27-2 : Salariés bénéficiaires**

Les pôles d'aide à l'évolution de carrière seront ouverts à l'ensemble des salariés concernés par les suppressions de postes ainsi qu'au conjoint des salariés mobiles.

Chaque personne concernée pourra demander à ce que le contenu de sa démarche soit instruit de façon anonyme.

En cas d'échec de reclassement externe, et bien que n'étant plus salariées du Groupe Rhodia, les personnes concernées pourront continuer à bénéficier des services de la cellule d'accompagnement pour une période à convenir avec le responsable RH du site. Elles devront, pour ce faire, formuler une demande officielle auprès du responsable de la cellule d'accompagnement.

### **Article 27-3 : Fonctionnement**

Les pôles d'aide à l'évolution de carrière travailleront en étroite relation avec l'Agence Mobilité Recrutement Stages (AMRS) pour les reclassements internes des OETAM et avec les BHR pour les reclassements internes des cadres.

### **Article 27-4 : Localisation \***

Afin de favoriser la confidentialité des échanges et de permettre un accès aisé à l'ensemble des outils mobilisables, les travaux de recherche de reclassement interne ou externe auront lieu dans les locaux du prestataire choisi par le Groupe.

### **Article 27-5 : Durée**

Les pôles d'aide à l'évolution de carrière accueilleront, au titre de la cellule d'accompagnement, les démarches de recherche d'emploi des salariés pendant 4 mois.

### **Article 27-6 : Actions**

Les actions menées à ce titre sont celles mises en œuvre par le pôle d'aide à l'évolution de carrière et définies aux articles 21 et 22-1.

### **Article 27-7 : Suivi**

Le responsable du pôle d'aide à l'évolution de carrière fera chaque mois un point d'étape au cours de chaque Comité d'Etablissement ou Comité d'Entreprise.

## **Article 28 : Congé de reclassement**

Le congé de reclassement a pour objet de permettre au salarié, dont le licenciement pour motif économique est envisagé, de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement dans le cadre de ses démarches de recherche d'emploi.

Les dispositions légales et réglementaires rappelées dans le présent article résultent des textes applicables à ce jour. En cas de modification législative ou réglementaire, les dispositions en vigueur à la date d'adhésion des salariés au congé leur seront appliquées.

### **Article 28-1 : Principes**

La durée du congé de reclassement sera de 4 mois, comprenant le préavis conventionnel dont les salariés adhérant au dispositif seront dispensés d'exécution.

Le congé de reclassement sera proposé au salarié dans la lettre de notification de son licenciement. A la réception de ce courrier, le salarié disposera d'un délai de réflexion de 8 jours pour accepter ou refuser ce congé. L'absence de réponse dans ce délai sera assimilée à un refus de la proposition faite par l'employeur. L'adhésion du salarié aura pour effet de faire démarrer le congé de reclassement à la fin de ce délai de 8 jours.

Il sera procédé, avec le salarié, dans les 15 jours, à l'évaluation des opérations de reclassement déjà conduites et à l'actualisation du projet professionnel et ses modalités de mise en œuvre. A la suite de cet entretien, une convention entre le salarié adhérent et la Direction de l'Entreprise reprendra la durée et le contenu du congé de reclassement (actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience), les prestations de la cellule d'accompagnement, les engagements pris par le salarié vis-à-vis de la cellule, et la rémunération du salarié à l'issue de son préavis.

Le salarié bénéficiera d'un délai de 8 jours pour signer cette convention à compter de la date de sa présentation. L'absence de signature par le salarié au terme de ce délai vaudra refus du congé de reclassement.

Le salarié sera tenu de suivre les actions définies dans ce document et devra participer aux actions organisées par le pôle d'aide à l'évolution de carrière conformément à l'article R.321-16 du Code du travail.

Si le salarié retrouve un emploi pendant son congé de reclassement, il devra en informer l'employeur sous la forme d'une lettre RAR ou par lettre remise en main propre contre décharge précisant la date à laquelle prend effet son embauche. La date de présentation de cette lettre fixe la fin du congé de reclassement et, si le préavis est suspendu, le terme de sa suspension.

Il appartiendra à l'employeur de financer l'ensemble des actions nécessaires au reclassement effectuées dans le cadre du congé, à savoir les prestations du pôle d'aide à l'évolution de carrière, les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience.

#### **Article 28-2 : Statut du salarié**

Le congé de reclassement est effectué pendant le préavis, dont le salarié est dispensé d'exécution. Lorsque la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté d'une durée égale à la durée du congé de reclassement restant à courir. Pendant cette période, le préavis est suspendu.

Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, le salarié bénéficiera d'une rémunération mensuelle à la charge de l'employeur, dont le montant est au moins égal à 65 % de sa rémunération mensuelle brute moyenne soumise aux contributions prévues à l'article L. 351-3-1 au titre des douze derniers mois précédant la notification du licenciement.

Cette allocation, versée au cours des mois de prolongation du contrat de travail au-delà du préavis conventionnel, sera soumise aux seules CSG et CRDS.

Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié conservera la qualité d'assuré et bénéficiera du maintien au droit aux prestations en nature et en espèces du régime obligatoire d'assurance maladie-maternité - invalidité-décès dont il relevait antérieurement. Il conservera aussi le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de reclassement. La période des congés de reclassement sera assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse. En cas de maladie, le salarié continuera de percevoir l'allocation de congé de reclassement déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Au terme du congé de maladie, l'intéressé bénéficiera à nouveau de l'allocation de congé de reclassement, si toutefois la date de fin du congé n'est pas atteinte.

#### **Article 29 : Allocation Temporaire Dégressive (ATD)**

Les personnels concernés par la suppression de leur poste et qui seraient reclassés dans une société extérieure au Groupe pourront éventuellement bénéficier des modalités de l'ATD telles que définies à l'article 23-4.

#### **Article 30 : Soutien à la création ou à la reprise d'entreprise**

De même, les salariés présentant un projet de création ou de reprise d'entreprise pourront bénéficier des dispositions de soutien à la création ou à la reprise d'entreprise telles que prévues à l'article 24.

### **Article 31 : Réactivation du bassin d'emploi\***

Lorsqu'elles procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, les entreprises mentionnées à l'article L. 321-4-3 du Code du travail sont tenues, sauf lorsqu'elles font l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaires, de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi. Le montant de leur contribution ne peut être inférieur à deux fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance par emploi supprimé. Toutefois, le représentant de l'Etat peut fixer un montant inférieur lorsque l'entreprise est dans l'incapacité d'assurer la charge financière de cette contribution.

Une convention entre l'entreprise et le représentant de l'Etat, conclue dans un délai de six mois à compter de l'accomplissement de la formalité prévue au premier alinéa de l'article L. 321-7, détermine, le cas échéant sur la base d'une étude d'impact social et territorial prescrite par le représentant de l'Etat, la nature ainsi que les modalités de financement et de mise en oeuvre des actions prévues au paragraphe précédent. Cette convention tient compte des actions de même nature éventuellement prévues dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi établi par l'entreprise.

### **Article 32 : Critères d'ordre des licenciements**

Les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements seront appréciés au sein de chaque établissement, par catégorie professionnelle et sur l'ensemble des salariés qui exercent des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

L'appréciation sera faite par les directions locales en concertation avec la hiérarchie dont relèvent les postes. Ils feront l'objet d'une appréciation globale sans hiérarchisation.

Conformément à l'article L 321-1-1 du Code du travail ces critères seront :

- Charges de famille et en particulier les parents isolés ;
- Ancienneté de services pour préserver les salariés les plus anciens ;
- Salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion particulièrement difficile (handicapés reconnus Cotorep) ;
- Qualités professionnelles – appréciées sur des éléments objectifs (les derniers EAPD pour les cadres).

### **Article 33 : Priorité de réembauchage**

Les salariés licenciés pour motif économique bénéficieront d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. Les salariés ayant acquis une nouvelle qualification professionnelle bénéficieront également d'une priorité de réembauchage au titre de cette nouvelle qualification, s'ils en informent Rhodia.

### **Article 34 : Suivi\***

Un point spécial à l'ordre du jour des réunions ordinaires semestrielles de l'instance considérée sera consacré au suivi de la mise en oeuvre effective des mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi.

BU  
HR

## TITRE 4 : PROCEDURES MISES EN ŒUVRE AU TITRE DE LA GAMEC

Ne sont concernées par le présent titre que les évolutions d'emplois envisagées au-delà d'une échéance de 6 mois après la présentation du DAMEC (livre IV) aux IRP compétentes.

Ces procédures s'appliqueront pour autant que les suppressions d'emploi envisagées pour un même fait générateur ne concernent pas plus de 30 postes.

Les évolutions d'emplois ne répondant pas à cette définition se verront appliquer les procédures prévues par les textes en vigueur.

Lorsque le DAMEC, lors de sa présentation annuelle en Comité d'Etablissement, fera apparaître des suppressions de poste, une consultation (Livre IV) dudit comité sera nécessaire.

Suite à cette présentation, les processus de reclassement interne et externe seront mis en œuvre tels que décrits aux articles 21 à 24 du présent accord.

Dans le cadre du suivi fait en Comité d'Etablissement, ce dernier sera informé au fur et à mesure des reclassements internes effectués. Les comités d'Etablissement des sites accueillant des salariés reclassés seront informés lors d'une présentation de la situation de l'emploi de l'arrivée de ces salariés.

### Article 35 : Reclassements externes

#### **Article 35-1 : Procédure applicable lorsque moins de 10 reclassements externes préalables à la suppression des postes sont envisagés**

La consultation du Livre IV (DAMEC) ayant été faite, l'information et la consultation au titre du livre III auront lieu conformément aux dispositions légales. Néanmoins, il sera procédé dans la mesure du possible à l'information et à la consultation au titre du livre III au cours d'une seule réunion. Dans ce cas, les informations nécessaires à la consultation seront envoyées avec la convocation.

La rupture du contrat de travail du salarié concerné pourra prendre la forme d'un départ volontaire pour motif économique ou d'un licenciement pour motif économique.

En cas de départ volontaire pour motif économique, une indemnité de départ volontaire pour motif économique sera versée à la personne concernée, équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement à laquelle elle pourrait prétendre en cas de licenciement pour ce motif.

Cette indemnité sera soumise à la législation applicable au moment du départ du salarié en matière d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales. Pour mémoire, la réglementation en vigueur à ce jour prévoit sous certaines conditions une exonération totale ou partielle.

BU  
IR

**Article 35-2 : Procédure applicable lorsque plus de 10 reclassements externes préalables à la suppression des postes sont envisagés**

La consultation du Livre IV (DAMEC) ayant été faite, l'information et la consultation au titre du livre III auront lieu simultanément au cours d'une réunion ordinaire du CE. Les informations nécessaires à la consultation seront envoyées avec la convocation.

S'agissant de reclassements externes nécessitant l'accord du salarié, les parties conviennent que le recours à des propositions alternatives ou à une expertise serait de nature à compromettre la signature par l'intéressé de son nouveau contrat de travail. En conséquence il serait inopportun d'y recourir dans de telles circonstances.

Le plan de sauvegarde de l'emploi comportera les dispositions prévues aux articles 21 à 24 du présent accord.

Dans le cadre du livre III, la rupture du contrat de travail de toute personne se reclassant à l'externe pourra prendre la forme d'un départ volontaire pour motif économique ou d'un licenciement pour motif économique.

En cas de départ volontaire pour motif économique, une indemnité de départ volontaire pour motif économique sera versée à la personne concernée, équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement à laquelle elle pourrait prétendre en cas de licenciement pour ce motif.

Cette indemnité sera soumise à la législation applicable au moment du départ du salarié en matière d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales. Pour mémoire, la réglementation en vigueur à ce jour prévoit sous certaines conditions une exonération totale ou partielle.

**Article 36 : Procédure applicable en l'absence de reclassement interne et/ou externe, si plus de 10 licenciements sont envisagés**

**Article 36-1 : Expertise**

Conformément aux textes en vigueur, une expertise pourra être prévue au titre du livre III si le nombre de suppressions de postes n'ayant pas fait l'objet d'un traitement anticipé est supérieur à 10.

**Article 36-2 : Procédure**

a) Calendrier

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, lorsque les projets envisagés excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou visent plusieurs établissements simultanément, les consultations concernant à la fois le CCE et le ou les comités d'Etablissement intéressés, les réunions de CCE se tiendront avant les réunions des comités d'Etablissement.

Sans nomination d'expert

J                    1<sup>ère</sup> réunion du CCE ou CE ou Comité d'Etablissement au titre du livre III  
J + 21            2<sup>ème</sup> réunion du CCE ou CE ou Comité d'Etablissement au titre du livre III

B. J.  
HR

Avec nomination d'expert

- J 1<sup>ère</sup> réunion du CCE ou CE ou Comité d'Etablissement au titre du livre III et nomination de l'expert
- J + 30 2<sup>ème</sup> réunion du CCE ou CE ou Comité d'Etablissement au titre du livre III et remise du rapport de l'expert
- J + 41 3<sup>ème</sup> réunion du CCE ou CE ou Comité d'Etablissement au titre du livre III

Lorsque un projet sera soumis à la double consultation du CCE et du ou des comités d'Etablissement, l'expertise se déroulera au niveau du CCE. Si seul un Comité d'Etablissement était concerné, l'expertise pourrait avoir lieu à son niveau.

Les PSE s'inscriront dans le cadre des articles 26 à 34 du présent accord.

Les IRP des filiales auront la faculté de formuler des propositions alternatives sur les modalités de mise en œuvre des projets présentés dans le cadre du livre IV.

Afin de permettre à la Direction de les examiner et de fournir des réponses motivées, ces observations seront formulées par écrit au plus tard 4 jours avant la date prévue pour la consultation de l'instance et il y sera répondu en cours de réunion préalablement à la consultation.

Les IRP peuvent formuler des suggestions relatives aux mesures sociales proposées dans le cadre du Livre III.

Elles seront transmises à la Direction au plus tard 4 jours avant la date prévue pour la consultation de l'instance et il y sera répondu en cours de réunion.

Les délais prévus au titre du calendrier ou accordés aux IRP pour les propositions alternatives seront adaptés au niveau de chaque instance concernée au plus proche jour ouvrable.

**b) Notification des licenciements**

Les sociétés solliciteront l'autorité administrative afin de réduire les délais de notification des licenciements dans les conditions fixées à l'article R.321-2 du Code du travail.

BU  
IR

## **PARTIE 3 : CAS PARTICULIER DE L'ETABLISSEMENT DE MULHOUSE**

### **TITRE 1 : CAS PARTICULIER DE LA FERMETURE DES ATELIERS DONT L'ACTIVITE A ETE CEDEE**

A titre dérogatoire, les parties sont convenues d'appliquer aux personnels concernés par la fermeture de ces ateliers les dispositions prévues aux titres 2, 3 et 4 de la partie 2 du présent accord.

A titre exceptionnel et dérogatoire, pendant la seule durée du présent accord et s'agissant des seules procédures engagées dans le cadre du présent titre, il est convenu des principes suivants :

- les indemnités versées aux salariés relevant des dispositions de l'avenant I de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques dans le cadre d'un départ volontaire pour motif économique ou d'un licenciement pour ce motif seront calculées conformément au barème des indemnités prévues pour ce même motif pour les salariés relevant de l'Avenant II de cette même Convention Collective ;
- si leur poste est supprimé dans le cadre de la procédure visée par le présent titre, les personnes éligibles à une retraite Fillon « Carrière Longue » bénéficieront de l'indemnité conventionnelle de licenciement pour motif économique, à la condition que la rupture de leur contrat de travail se produise au moment de la disparition de leur poste.

### **TITRE 2 : FERMETURE OU QUASI FERMETURE DE L'ETABLISSEMENT DE MULHOUSE**

La décision du groupe de céder les activités RPS a eu pour conséquence de poser la question de la compétitivité des activités résiduelles du site de Mulhouse. Cela a été confirmé par le cabinet d'expertise indépendant mandaté à cet effet.

Dans l'hypothèse où la direction de l'entreprise était conduite à envisager la fermeture ou quasi fermeture du site, les parties sont convenues d'arrêter les modalités d'accompagnement prévues ci-dessous.

Est entendu comme fermeture totale ou partielle, l'arrêt des activités représentant au moins 90% de l'activité du site.

Dans cette éventualité, une information/ consultation au titre du livre IV sera faite en CCE et Comité d'Etablissement le plus tôt possible. Suite à cette présentation, les processus de reclassements interne et externe seront mis en œuvre tels que décrits aux articles 21 à 24 du présent accord.

A titre exceptionnel et dérogatoire, pendant la seule durée du présent accord et s'agissant des seules procédures engagées dans le cadre du présent titre, il est convenu des principes suivants :

- les indemnités versées aux salariés relevant des dispositions de l'avenant I de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques dans le cadre d'un départ volontaire pour motif économique ou d'un licenciement pour ce motif seront calculées conformément au barème des indemnités prévues pour ce même motif pour les salariés relevant de l'Avenant II de cette même Convention Collective ;
- si leur poste est supprimé dans le cadre de la procédure visée par le présent titre, les personnes éligibles à une retraite Fillon « Carrière Longue » bénéficieront de l'indemnité conventionnelle de licenciement pour motif économique, à la condition que la rupture de leur contrat de travail se produise au moment de la disparition de leur poste.

Par ailleurs, lorsque le projet sera suffisamment avancé, l'établissement de Mulhouse et les établissements participant aux reclassements des salariés privés d'emploi en favorisant le départ des salariés âgés, procéderont aux réunions d'information et de consultation selon les schémas décrits aux articles 39 à 40 du présent accord.

## **Chapitre 1 : Mesures d'accompagnement**

### **Article 37 : Priorité au reclassement interne**

En cas d'annonce du projet de fermeture ou de quasi fermeture du site, les parties sont convenues de renforcer les mesures prévues aux articles 21 à 24 du présent accord.

Les intéressés bénéficieront d'une priorité de reclassement dans l'ensemble des établissements du Groupe.

La poursuite des activités sur le site de Mulhouse pourrait nécessiter que la Direction du site soit amenée à demander dans des cas limités, pour des raisons tenant à leur expertise professionnelle, à des personnels de ne pas s'inscrire immédiatement dans un processus actif de reclassement.

Les personnels concernés par une telle demande de la Direction verront leur durée de préavis augmentée d'une durée égale à la période de « gel » de leur période de reclassement anticipé. Il est bien évident que ce type de demande devra revêtir un caractère exceptionnel et faire l'objet d'une notification écrite.

Les personnes dont le licenciement aura été notifié pourront se voir proposer une mission sur des postes non pérennes dans d'autres sites. Au terme de cette mission, le préavis reprendra son cours normal pour la période restant à courir.

### **Article 38: Mise en place d'un dispositif de départ volontaire des salariés âgés pour favoriser le reclassement interne\***

Le plan de sauvegarde de l'emploi dans le cadre du projet de fermeture ou de quasi fermeture de l'établissement comportera, outre les dispositions prévues aux articles 21 à 24 du présent accord, un dispositif de départ volontaire sur des sites d'accueil tel que défini ci-dessous. Ce dispositif ne concerne que les salariés les plus âgés des sites d'accueil et a pour objectif de favoriser le reclassement interne des personnels concernés par la fermeture ou la quasi fermeture du site de Mulhouse.

La procédure applicable est celle prévue aux articles 39 à 40 du présent accord.

Les conditions énoncées ci-dessous sont cumulatives.

#### **Article 38-1 : Conditions tenant au salarié âgé**

Pour pouvoir prétendre bénéficier du présent dispositif, le salarié volontaire devra répondre aux conditions suivantes :

- Etre âgé de plus de 57 ans,
- Pouvoir liquider sa retraite à taux plein à 60 ans.

La mise en œuvre de cette mesure s'appliquera par priorité en privilégiant la proximité géographique. Le salarié volontaire devra renoncer à toute possibilité de reclassement interne.

### **Article 38- 2 : Condition tenant au sureffectif**

Un salarié âgé ne pourra partir dans le cadre de ce dispositif qu'à la condition que son poste soit pourvu par une personne dont le poste est supprimé dans le cadre d'une fermeture ou de quasi fermeture de site.

### **Article 38- 3 : Condition tenant à la réduction des effectifs du site faisant l'objet d'une fermeture**

L'objectif de ce dispositif étant de favoriser le reclassement des personnels concernés par la fermeture ou la quasi fermeture de Mulhouse et de réduire les licenciements envisagés, la Direction du site concerné ne doit en aucun cas recruter en contrat à durée indéterminée une personne sur le poste supprimé.

## **Chapitre 2 : Procédure**

### **Article 39 : Procédure applicable en l'absence de reclassement interne lorsque plus de 10 licenciements sont envisagés**

La consultation du livre IV ayant été faite, et les processus de reclassements interne et externe ayant été mis en œuvre dès l'annonce de la fermeture, l'information et la consultation au titre du livre III auront lieu selon le schéma décrit ci-dessous dès que des reclassements externes seront envisagés.

Bien qu'une expertise sur les activités résiduelles du site de Mulhouse ait déjà été présentée, si une actualisation de celle-ci s'avérait nécessaire, cette demande pourrait être formulée par le Comité d'Etablissement.

Afin de permettre à l'éventuel expert d'accompagner les élus le plus amont possible et afin de disposer de plus de temps dans la conduite de son étude et la rédaction de son rapport, la désignation de cet expert aura lieu, au titre du livre III dès la première réunion du Comité d'Etablissement, la Direction prenant en charge, après accord, le financement de l'intégralité de cette expertise.

Sans nomination d'expert

J	1 <sup>ère</sup> réunion du CCE au titre du livre III
J	1 <sup>ère</sup> réunion du Comité d'Etablissement au titre du livre III
J + 21	2 <sup>ème</sup> réunion du CCE au titre du livre III
J + 22	2 <sup>ème</sup> réunion du Comité d'Etablissement au titre du livre III

Avec nomination d'expert

J	1 <sup>ère</sup> réunion du CCE au titre du livre III
J + 1	1 <sup>ère</sup> réunion du Comité d'Etablissement au titre du livre III et désignation de l'expert
J + 20	2 <sup>ème</sup> réunion du CCE au titre du livre III
J + 21	2 <sup>ème</sup> réunion du Comité d'Etablissement au titre du livre III et remise du rapport de l'expert
J + 41	dernière réunion du CCE au titre du livre III
J + 42	dernière réunion du Comité d'Etablissement au titre du livre III

Les PSE s'inscriront dans le cadre des articles 21 à 24, et des articles 37 et 38 du présent accord.

Les IRP auront la faculté de formuler des propositions alternatives sur les modalités de mise en œuvre des projets présentés dans le cadre du livre IV.

Afin de permettre à la Direction de les examiner et de fournir des réponses motivées, ces observations seront formulées par écrit au plus tard 4 jours avant la date prévue pour la consultation de l'instance et il y sera répondu en cours de réunion préalablement à la consultation.

Les IRP peuvent formuler des suggestions relatives aux mesures sociales proposées dans le cadre du Livre III.

Elles seront transmises à la Direction au plus tard 4 jours avant la date prévue pour la consultation de l'instance et il y sera répondu en cours de réunion.

Les délais prévus au titre du calendrier ou accordés aux IRP pour les propositions alternatives seront adaptés au niveau de chaque instance concernée au plus proche jour ouvrable.

## **Article 40 : Procédure applicable dans l'établissement pratiquant des départs volontaires**

### **Article 40-1 : Lorsque moins de 10 départs volontaires sont envisagés**

L'information et la consultation au titre du livre IV et du livre III auront lieu conformément aux dispositions légales. Néanmoins, il sera procédé dans la mesure du possible aux informations et consultations au titre du livre IV et du livre III au cours d'une seule réunion. Dans ce cas, les informations nécessaires à la consultation seront envoyées avec la convocation.

Seront présentées au Comité d'Etablissement de l'établissement pratiquant des départs volontaires, les informations au titre du livre IV qui auront été présentées au CCE et au Comité d'Etablissement de Mulhouse dont la fermeture ou quasi fermeture est envisagée.

La rupture du contrat de travail du salarié concerné pourra prendre la forme d'un départ volontaire pour motif économique ou d'un licenciement pour motif économique.

En cas de départ volontaire pour motif économique, une indemnité de départ volontaire pour motif économique sera versée à la personne concernée, équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement à laquelle elle pourrait prétendre en cas de licenciement pour ce motif.

Cette indemnité sera soumise à la législation applicable au moment du départ du salarié en matière d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales. Pour mémoire, la réglementation en vigueur à ce jour prévoit sous certaines conditions une exonération totale ou partielle.

### **Article 40-2 : Lorsque plus de 10 départs volontaires sont envisagés**

La procédure d'information et de consultation au titre du livre IV et du livre III aura lieu au cours d'une réunion de CE ordinaire du site pratiquant les départs volontaires. Les informations nécessaires à la consultation seront envoyées avec la convocation à la réunion.

Dans la mesure où la justification des suppressions de poste réside au niveau de l'établissement dont la fermeture est envisagée, c'est le livre IV présenté au CCE et au Comité d'Etablissement de Mulhouse qui servira de support pour l'information et la consultation dans l'établissement dans lequel des départs volontaires sont envisagés.

La rupture du contrat de travail du salarié concerné pourra prendre la forme d'un départ volontaire pour motif économique ou d'un licenciement pour motif économique.

En cas de départ volontaire pour motif économique, une indemnité de départ volontaire pour motif économique sera versée à la personne concernée, équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement à laquelle elle pourrait prétendre en cas de licenciement pour ce motif.

Cette indemnité sera soumise à la législation applicable au moment du départ du salarié en matière d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales. Pour mémoire, la réglementation en vigueur à ce jour prévoit sous certaines conditions une exonération totale ou partielle.

Les PSE s'inscriront dans le cadre des articles 21 à 24 (à l'exception de l'article 23-5) et des articles 37 et 38 du présent accord.

BO  
AR



## PARTIE 4 : ACQUISITIONS ET CESSIONS

### Article 41 : Information délivrée à l'IDS

La stratégie du Groupe peut amener ce dernier à projeter des opérations d'acquisition ou de cession. Ces projets seront présentés au plus tôt à l'Instance de Dialogue Stratégique.

### Article 42 : Contenu de l'information délivrée aux instances de représentation du personnel

Dès lors que l'état d'avancement des projets permet de réunir les informations à délivrer aux instances de représentation du personnel dont la liste figure ci-dessous, l'instance de représentation concernée est réunie.

Selon l'importance et l'objet du projet, le Comité d'Entreprise européen et/ou Comité de groupe, et/ou Comité Central d'Entreprise, et/ou Comité d'Entreprise sera informé pour procéder à son examen dès lors que les informations indiquées ci-dessous seront disponibles.

Quelle que soit l'instance de représentation compétente, les documents support de discussion et d'échange avec les représentants du personnel contiendront des informations structurées de la façon suivante :

- Historique ;
- Raisons stratégiques du projet ;
- Structure de l'opération projetée ;
- Conséquences juridiques économiques, industrielles et sociales ;
- Conséquences attendues par chacune des entités ;
- Conséquences sur l'emploi, mesures envisagées à l'égard des salariés ;
- Calendrier prévisionnel.

Les éventuels repreneurs ou cédants fourniront au Groupe Rhodia, pour parfaire l'information des représentants du personnel, des informations sur :

- leur organisation industrielle et commerciale,
- leurs résultats annuels (chiffre d'affaire..),
- leur stratégie et leurs perspectives économiques, industrielles et commerciales,
- les modalités d'intégration,
- les projets relatifs à l'activité dont ils envisagent la reprise,
- le statut social applicable à leurs entités françaises, et leurs projets relatifs aux statuts des entités dont la reprise est envisagée,
- leur organisation relative aux fonctions support et leurs projets en ce domaine.

En cas de cession, à la demande de l'instance de représentation du personnel, des représentants des éventuels repreneurs pourront assister aux réunions plénières ou restreintes de l'instance pour commenter ces informations.

Par ailleurs, la direction de l'entité concernée par le projet de cession constituera et remettra au repreneur potentiel un dossier listant les accords et usages en vigueur. Ce dossier fera l'objet d'une présentation aux coordinateurs, DSC ou DS suivant les cas. Cette présentation pourra intervenir après remise au repreneur et fera l'objet d'un échange pour s'assurer de son exhaustivité.

## **Article 43 : Déroulement des procédures d'échange et de dialogue avec les instances de représentation du personnel**

### **Article 43-1 : Expertise**

Bien que les textes ne prévoient aucune expertise en cas de cession, les parties signataires conviennent qu'une expertise pourrait être diligentée à la demande de l'instance concernée dont le périmètre est le plus large (ex : CEE dans le cadre de projets transnationaux). Cette expertise sera prise en charge après accord de la Direction du Groupe.

Les autres instances intervenant ensuite (ex : Comité de Groupe, puis CCE) se verront remettre un exemplaire du rapport d'expertise. Elles pourront demander des compléments d'information à l'expert. Ces informations complémentaires pourront être écrites sans que cela ne donne lieu à la rédaction d'un rapport complémentaire.

### **Article 43-2 Schéma de procédure**

Les procédures se dérouleront selon le schéma suivant :

- Suivant les cas, présentation du projet devant le Comité d'Entreprise Européen réuni en formation restreinte ou plénière ;
- Suivant les cas, présentation du projet devant le bureau du Comité de Groupe réuni en bureau ou en formation plénière (au plus tôt le lendemain de la réunion du CEE) ;
- Information du ou des CCE, Comité d'Entreprise concerné(s) ;
- 15 jours après consultation du ou des CCE, Comité d'Entreprise concerné(s) ;
- Suivant les cas, information du ou des Comités d'Etablissement.

Les parties sont convenues que le présent accord ne s'appliquera pas aux opérations de concentration définies à l'article L.430-1 du Code de commerce.

## **Article 44 : Cadre social applicable**

Dans les cas de transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement constituant une entité économique conservant son identité, les droits et obligations résultant des contrats de travail seront transférés au nouvel employeur par application de l'article L 122-12 du Code du travail.

Dans les cas de transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement ne constituant pas une entité économique conservant son identité, Rhodia s'engage à faire ses meilleurs efforts pour obtenir que le repreneur fasse une proposition de poste aux salariés affectés à l'activité.

Lors des opérations de cession, il peut y avoir des conséquences pour les salariés des fonctions support travaillant à temps partagé sur les activités cédées.

Les suppressions de postes suite à la cession d'une activité ne peuvent pas toujours être appréhendées au moment de la cession. Lorsque une réorganisation est envisagée, elle sera présentée aux instances représentatives du personnel avec information et consultation sur les conséquences sur le niveau emploi.

## PARTIE 5 : MODALITES D'APPLICATION

### Article 45 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée expérimentale de 3 ans. A l'issue de ce délai, un bilan sera dressé entre la direction et les organisations syndicales pour déterminer son passage en accord à durée indéterminée. En l'absence d'accord de l'ensemble des parties signataires, il ne pourra pas se transformer en accord à durée indéterminée et prendra fin à l'expiration du délai de 3 ans.

### Article 46 : Révision et Dénonciation de l'accord

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

Des négociations avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives devront s'engager dans les trois mois de la demande. Un avenant portant révision du présent accord pourra être signé avec au moins l'une des organisations syndicales représentatives signataires.

En cas de transformation en accord à durée indéterminée au-delà de la durée de 3 ans, toute dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires par lettre RAR et fera l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.132-10 du Code du travail, fixant le point de départ du préavis d'un mois.

### Article 47 : Dépôt et publicité légale

Le présent accord sera soumis pour avis à l'ensemble des comités centraux d'entreprise et des comités d'entreprise des sociétés du Groupe.

La direction du Groupe Rhodia procédera aux formalités de dépôt conformément aux articles L.132-10 et R.132-1 du Code du travail.

Il sera procédé à la publicité du présent accord conformément à l'article L.135-7 du Code du travail.

Fait à *Antony, France* le *14 Mars 2007*

#### La Direction de Rhodia

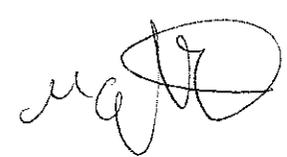
  
Max MATTA  
DRH France

#### Les Organisations Syndicales

CFDT – Richard HOFFNER 

CFE/CGC – Philippe BUKK

CFTC – Patrick PERCHET

CGT – Bernard UGHETTO 

CGT/FO – Pierre GOSSELIN

**LISTE DES SOCIETES JURIDIQUES EN FRANCE  
DU GROUPE RHODIA  
DETENUES A PLUS DE 50 % PAR RHODIA**

<b>RHODIA</b>	Immeuble Cœur Défense Tour A – 110, Esplanade Charles de Gaulle 92400 COURBEVOIE
<b>RHODIA ELECTRONICS AND CATALYSIS</b>	26, Rue Chef de Baie 17041 LA ROCHELLE Cedex 1
<b>RHODIA ENERGY</b>	Tour le Pacific 11/13 Cours Valmy 92800 PUTEAUX
<b>RHODIA LABORATOIRE DU FUTUR</b>	178, avenue du Docteur Albert Schweitzer 33600 PESSAC
<b>RHODIA OPERATIONS</b>	<b><u>Siège</u></b> 40 rue de la Haie Coq 93306 AUBERVILLIERS <b><u>Etablissements</u></b> <ul style="list-style-type: none"><li>- 15, rue Pierre Pays (ex. Silices) 69660 COLLONGES AU MONT D'OR</li><li>- Rue Lavoisier (ex. Chloralp) 38800 LE PONT DE CLAIX</li><li>- BP 25 (ex HPCII) 58501 CLAMECY</li><li>- Route de Sablons ((ex Acétol) 38550 LE PEAGE DE ROUSSILLON</li><li>- Rue Lavoisier (ex Spiral) 38800 LE PONT DE CLAIX</li><li>- Etoile Part Dieu - 190 avenue Thiers (ex Org/Int) 69006 LYON</li><li>- Rue Prosper Monnet (ex Organique) 69190 SAINT – FONTS</li><li>- 72, rue de Thann (ex Organique) 68200 MULHOUSE</li><li>- 30340 SALINDRES (ex Organique)</li><li>- BP 30 (ex Organique) 79500 MELLE</li><li>- Rue Lavoisier – BP 17 (ex Intermédiaires) 38800 LE PONT DE CLAIX</li></ul>

DU  
NR



## RHODIA OPERATIONS (suite)

- Rue Gaston Monmousseau (ex Intermédiaires)  
38150 ROUSSILLON
- 69, rue Félix Faure (ex Intermédiaires)  
59871 SAINT ANDRE
- Avenue Ramboz – BP 64 (ex Perf. Fibres)  
69192 SAINT FONTS
- 220, av. des Auréats - BP 1136 (ex Perf.Fibres)  
26011 VALENCE
- Avenue Ramboz (ex PI BE)  
69192 SAINT-FONTS
- CHALAMPE (ex PI Chalampé)  
68490 OTTMARSHEIM
- Avenue Ramboz (ex Polyamide Intermediates)  
69192 SAINT-FONTS
- Avenue Ramboz (ex Eng. Plastics)  
69192 SAINT-FONTS

## RHODIA RECHERCHES ET TECHNOLOGIES

### Siège

52, rue de la Haie Coq  
93300 AUBERVILLIERS

### Etablissement

- 85, rue des Frères Perret  
69192 SAINT FONTS CEDEX

## RHODIA SERVICES

### Siège

Immeuble Cœur Défense  
Tour A – 110, Esplanade Charles de Gaulle  
92400 COURBEVOIE

### Etablissements

- 40, rue de la Haie Coq  
93306 AUBERVILLIERS

### - Lyon

190, avenue Thiers  
69457 LYON

## SOCIETE D'ARCHIVAGE MODERNE

40, rue de la Haie Coq  
93300 AUBERVILLIERS

### Etablissement

- les Prés de Vaux  
25000 Besançon

## CHLORALP SAS

Route Chatelard  
BP 2  
26390 HAUTERIVES