

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

Préambule

La Direction a dénoncé, le 27 mars 2009, le protocole d'accord sur le droit syndical du 27 juin 1991 et son Avenant du 5 décembre 2007.

La Direction et les Organisations Syndicales se sont donc rencontrées afin de définir de nouvelles dispositions.

La liste des Etablissements distincts existant à la date de signature du présent accord, et concernés par ces nouvelles dispositions, est annexée.

Par le présent accord la Direction d'Arkema France entend poursuivre avec les Représentants du Personnel le développement d'un dialogue permanent conformément aux dispositions de l'Accord cadre sur l'exercice du droit syndical dans les sociétés du groupe Arkema du 12 Juillet 2006. Elle souligne sa volonté de donner à ces derniers les moyens et les garanties qui leur permettent d'assurer pleinement leur rôle.

Arkema France s'engage à prévenir toute discrimination, de quelque nature qu'elle soit, envers un salarié élu ou désigné. Est entendue par discrimination toute mesure, parole ou acte affectant la carrière, la rémunération et de façon plus générale, la vie professionnelle du salarié, du fait de sa mission syndicale ou de représentation.

La Direction réaffirme que la moindre disponibilité professionnelle liée à l'exercice d'un mandat ne doit pas être pénalisante.

De plus, la Direction considère toute activité syndicale comme une activité à part entière au sein de l'Entreprise et, de ce fait, contribuant au développement personnel et professionnel du mandaté.

Enfin, la Direction et les Organisations Syndicales signataires réaffirment par la conclusion de ce nouvel accord, l'importance qu'elles attachent à la reconnaissance et à la valorisation du fait syndical au sein de l'Entreprise, ainsi qu'à la poursuite d'un dialogue social efficace et de qualité.

Chapitre 1 : Les acteurs du dialogue social

Les Parties Signataires s'accordent pour que dans l'ensemble du présent accord, les effectifs pris en compte soient ceux déterminés par les accords préélectoraux de chaque Etablissement, conformément aux articles L1111-2 et suivants du Code du travail.

Les moyens et les modalités d'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication par les membres des Institutions Représentatives du Personnel et les Organisations Syndicales font l'objet du Chapitre 6.

Article 1) Les Institutions Représentatives du Personnel :

1.1) Le Comité d'Etablissement :

La durée de la mandature des membres élus du Comité d'Etablissement est de 3 ans par dérogation aux dispositions de la loi 2005-882 du 2 août 2005.

La composition du Comité d'Etablissement est déterminée au sein de chaque Etablissement, par un accord pré-électoral, selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Chaque Organisation Syndicale a la possibilité de désigner un Représentant Syndical au Comité d'Etablissement, dès lors qu'elle y compte des élus. Cette désignation prend la forme prévue par les dispositions de l'article D2143-4 du Code du travail.

Le binôme formé par un Titulaire et un Suppléant au Comité d'Etablissement, défini à l'issue de chaque processus électoral, dispose de 25 heures de délégation par mois, pouvant être réparties entre le titulaire et le suppléant.

Chaque Représentant Syndical au CE, quel que soit l'effectif de l'Etablissement, dispose de 20 heures de délégation par mois.

En outre, considérant les missions spécifiques du Secrétaire de Comité d'Etablissement, celui-ci dispose, en plus du crédit d'heures légal :

- D'une majoration de 10 heures par mois du quota légal d'heures de délégation,
- D'une majoration cumulative de 5 heures par mois et par tranche ouverte de 100 salariés,
- D'une majoration cumulative prenant en compte la complexité de l'Etablissement : 10 heures par mois si plusieurs sites et/ou 10 heures par mois si plusieurs *Business Units* et/ou 10 heures par mois en cas d'accueil d'un centre de recherches et de développement. Cette majoration est plafonnée à 30 heures par mois.

La direction de l'Etablissement met à la disposition du Comité d'Etablissement un local avec le mobilier nécessaire à l'exercice de ses missions (article L2325-12 du Code du travail).

En ce qui concerne la subvention de fonctionnement des Comités d'Etablissements, les parties signataires se proposent de se donner les deux exercices postérieurs à la date de signature du présent accord afin d'étudier l'éventuel passage à un versement de la subvention de fonctionnement aux Comités d'Etablissement en début d'exercice.

Pour ce faire, la Direction d'Arkema France fait procéder, durant ces deux exercices, à un audit par un cabinet indépendant afin de s'assurer du respect des dispositions légales. Le rapport d'audit est adressé aux membres du Bureau du Comité Central d'Entreprise, aux représentants syndicaux au CCE ainsi qu'aux secrétaires des Comités d'Etablissement.

Afin d'améliorer la connaissance de ce sujet, une présentation de la méthodologie d'audit sera préalablement assurée auprès des membres du Bureau du Comité Central d'Entreprise.

En ce qui concerne la subvention des activités sociales et culturelles, le mode de versement reste inchangé par rapport aux pratiques actuelles des Etablissements Arkema France.

1.2) Le Comité Central d'Entreprise

La composition du Comité Central d'Entreprise d'Arkema France est renouvelée au terme des élections des Comités d'Etablissement, c'est à dire tous les trois ans.

Cette composition fait l'objet d'un accord qui convient des points suivants :

- Le nombre total de sièges ;
- La répartition des sièges par collège et par Etablissement ;
- La composition de la délégation de la Direction ;
- La composition du Bureau ;
- Le nombre et la nature des commissions du Comité Central d'Entreprise et le nombre de leurs membres ;
- La durée de la composition du Comité Central d'Entreprise.

Chaque Organisation Syndicale a la possibilité de désigner un Représentant Syndical au Comité Central d'Entreprise, dès lors qu'elle compte des élus titulaires dans au moins 2 Comités d'Etablissement.

Le Représentant Syndical au CCE dispose, pour chaque réunion de CCE ordinaire et extraordinaire, de 2 heures de délégation pour la réalisation des tâches administratives afférentes à la réunion. Toute heure non consommée pour une réunion de CCE ne peut être reportée pour une réunion de CCE ultérieure.

Chaque rapporteur de commission au CCE dispose de 2 heures de délégation pour la rédaction du rapport de commission. Toute heure non consommée pour une commission ne peut être reportée pour une commission ultérieure.

Afin de faciliter les échanges entre la Direction Générale et les membres du Comité Central d'Entreprise, il est mis en place « un répertoire W » dédié à l'hébergement des documents mis à la disposition des membres du Comité Central d'Entreprise par la Direction. Le mode de fonctionnement de ce répertoire fera l'objet avant son ouverture d'une information spécifique entre la Direction et les membres du Bureau du Comité Central d'Entreprise.

Pour mémoire, l'accord du 8 octobre 2008 relatif au renouvellement de la composition du Comité Central d'Entreprise de la Société Arkema France est applicable jusqu'au 9 septembre 2011.

1.3) Les Délégués du Personnel :

La durée de la mandature des Délégués du Personnel est de 3 ans par dérogation aux dispositions de la loi 2005-882 du 2 août 2005.

La composition de l'instance des Délégués du Personnel est déterminée au sein de chaque Etablissement, par un accord pré-électoral, selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le binôme formé par un Titulaire et un Suppléant DP, défini à l'issue de chaque processus électoral, dispose de 20 heures de délégation par mois, auquel s'ajoute, le cas échéant, le quota conventionnel en application de l'article 5.5 des clauses communes de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques, pouvant être réparties entre le titulaire et le suppléant.

Il est mis à la disposition des Délégués du Personnel le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir (article L2315-6 du Code du travail).

Les Délégués du Personnel disposent d'un panneau d'affichage au sein de chaque Etablissement. Ce panneau sera placé de façon à en rendre accessible la lecture à tout le personnel dans l'Etablissement (article L2315-7 du Code du travail).

1.4) Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) :

La durée de la mandature des membres salariés élus au CHSCT est de 2 ans conformément aux dispositions de l'article R4613-5 du Code du travail.

Le CHSCT est composé d'une délégation du personnel selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, dont le nombre est fonction de l'effectif de l'Etablissement (article R4613-1 du Code du travail).

Les réunions du CHSCT sont présidées par le Directeur de l'Etablissement ou son représentant dûment mandaté. Il peut se faire assister du chef de service sécurité et/ou du DRH de l'Etablissement.

Chaque membre salarié élu au CHSCT dispose pour exercer ses missions du crédit d'heures de délégation prévu par l'article L4614-3 du Code du travail.

Par ailleurs, pour les Etablissements industriels Arkema France, ces crédits d'heures de délégation sont majorés de 30%.

Les membres de la délégation peuvent répartir entre eux ces heures après information de la Direction. Ces quotas s'appliquent exclusivement pour les membres de la délégation du personnel au CHSCT.

En outre, considérant les missions spécifiques du Secrétaire de CHSCT, celui-ci dispose, en plus du crédit d'heures légal :

- D'une majoration de 10 heures par mois du quota légal d'heures de délégation,
- D'une majoration cumulative de 5 heures par mois et par tranche ouverte de 100 salariés,
- D'une majoration cumulative prenant en compte la complexité de l'Etablissement : 10 heures par mois si plusieurs sites et/ou 10 heures par mois si plusieurs Business Units et/ou 10 heures par mois en cas d'accueil d'un centre de recherches et de développement. Cette majoration est plafonnée à 30 heures par mois.

Il est de plus attribué un téléphone portable avec un forfait mensuel au Secrétaire du CHSCT.

La Direction de l'Etablissement met à la disposition du CHSCT un local nécessaire pour lui permettre de remplir sa mission, et notamment de se réunir.

Le CHSCT peut bénéficier, en accord avec la Direction de l'Etablissement, de deux abonnements à des revues spécialisées. Ces abonnements sont adressés au Secrétaire du CHSCT qui en assure la diffusion aux autres membres.

Article 2) Les règles de la représentativité depuis la loi du 20 août 2008

Peut constituer une Section Syndicale au sein d'un Etablissement, toute Organisation Syndicale dès lors qu'elle remplit les conditions énumérées à l'article L2121-1 du Code du travail.

2.1) Période antérieure aux prochaines élections aux Comités d'Etablissements Arkema France (2011)

Tout syndicat représentatif au niveau de l'Etablissement ou au niveau de l'Entreprise à la date du 21 août 2008 est représentatif jusqu'aux prochaines élections.

Il s'agit des Organisations Syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO.

2.2) Période postérieure aux prochaines élections aux Comités d'Etablissements Arkema France (2011)

2.2.1) au niveau de l'Etablissement

A partir des prochaines élections professionnelles des Comités d'Etablissement, la représentativité d'une Organisation Syndicale se fondera sur les résultats des élections au Comité d'Etablissement, conformément aux articles L2121-1 et suivants du Code du travail.
Après chaque éventuelle élection partielle, un nouveau calcul de représentativité sera réalisé.

2.2.2) au niveau de l'Entreprise

La représentativité d'une Organisation Syndicale au niveau de l'Entreprise se fondera sur le résultat de l'addition de l'ensemble des suffrages exprimés obtenus par l'Organisation Syndicale dans l'ensemble des Etablissements au premier tour des élections des titulaires au Comité d'Etablissement, quel que soit le pourcentage obtenu par Etablissement.

L'Organisation Syndicale sera représentative si elle a recueilli au moins 10% des suffrages exprimés dans les conditions prévues par le Code du travail.

Le calcul de la représentativité au niveau de l'Entreprise sera réalisé au terme du processus des élections professionnelles et après chaque éventuelle élection partielle dans un Etablissement Arkema France.

Article 3) Les Organisations Syndicales :

3.1) Au niveau de l'Etablissement

3.1.1) La Section Syndicale représentative :

Chaque Section Syndicale représentative bénéficie d'un crédit d'heures de délégation de 20 heures par mois, augmenté de 5 heures par membre élu titulaire au Comité d'Etablissement.

L'Organisation Syndicale informe suffisamment à l'avance la Direction de l'Etablissement de l'utilisation de ces heures de délégation, conformément aux dispositions prévues au chapitre 4.

Les heures utilisées pour participer aux réunions sur l'initiative de la Direction ne sont pas imputables sur ce crédit d'heures.

Les Sections Syndicales représentatives, dans le cadre des articles L2142-8 et 9 du Code du travail, disposent de locaux convenables à usage de bureau, équipés du matériel nécessaire dans des conditions déterminées avec le Chef d'Etablissement, dotés d'un poste téléphonique avec possibilité d'accès au réseau extérieur. Les communications sont prises en charge par la Direction de l'Etablissement dans la limite d'un plafond raisonnable déterminé au sein de l'Etablissement.

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

La Direction d'Etablissement s'engage à fournir aux Sections Syndicales représentatives au sein de l'Etablissement un Code du travail et un exemplaire de la CCNIC.

La Direction d'Etablissement met un local à la disposition de chaque Section Syndicale représentative.

3.1.2) La Section Syndicale non représentative :

Les Sections Syndicales non représentatives peuvent bénéficier d'un local commun à usage de bureau dans les Etablissements de 200 salariés et plus.

Ce local est équipé du matériel nécessaire dans des conditions déterminées avec le Chef d'Etablissement.

3.1.3) Le Délégué Syndical :

Les Organisations Syndicales représentatives au sein d'un Etablissement peuvent conformément aux dispositions légales, désigner un ou plusieurs Délégué(s) Syndical(aux).

Dans les Etablissements comprenant un centre de recherche de 200 salariés et plus, les organisations syndicales représentatives ont la possibilité de désigner un Délégué Syndical supplémentaire appartenant au personnel du centre de recherche.

Chaque Délégué Syndical dispose pour exercer ses missions du crédit d'heures de délégation prévu par le Code du travail auquel s'ajoute, le cas échéant, le quota conventionnel en application de l'article 5.5 des clauses communes de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

Si une même Section Syndicale comprend plusieurs Délégués Syndicaux, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre de leur mandat de Délégué Syndical, après information de la Direction (article L2143-14 du Code du travail).

3.1.4) Le Représentant de la Section Syndicale non représentative (RSS) :

Chaque Organisation Syndicale qui constitue une Section Syndicale au sein d'un Etablissement de 50 salariés et plus, peut, si elle n'est pas représentative au niveau de l'Etablissement, désigner un Représentant de la Section Syndicale conformément aux dispositions du Code du travail.

Chaque Représentant de Section Syndicale non représentative dispose de 2 demi journées de délégation par mois.

3.1.5) Les réunions d'information syndicales

Chaque Organisation Syndicale représentative dans l'Etablissement peut, à l'intérieur de l'Etablissement, organiser des réunions d'information syndicale, prises en principe sur le temps de travail, en respectant les dispositions suivantes :

- Temps global annuel de réunion fixé à 12 heures ;
- 1 réunion par mois, éventuellement renouvelée une fois pour permettre une plus grande participation des salariés (ces 2 réunions partielles comptent alors pour une seule réunion dans le calcul du temps global de réunion) ;
- Durée maximale de la réunion fixée à 2 heures.

Sauf circonstances exceptionnelles, les Organisations Syndicales informent au moins quatre jours à l'avance la Direction de l'Etablissement des dates et heures de ces réunions. La Direction met alors à la disposition de chaque Organisation Syndicale, en fonction des disponibilités, un local approprié pour organiser les réunions en dehors des locaux de travail.

Les Chefs de Service prennent alors les mesures d'organisation en tenant compte des nécessités de continuité et de sécurité du service pour faciliter la participation des salariés aux réunions d'information syndicale.

Chaque salarié dispose d'un crédit global annuel de 12 heures payées, prises en principe sur le temps de travail, pour participer aux réunions d'information organisées par les Sections Syndicales représentatives.

Les modalités de suivi des heures de réunions d'information syndicales seront définies au niveau de chaque Etablissement.

Les salariés, et notamment les postés, ayant assisté à ces réunions en dehors de leur temps de travail peuvent récupérer le temps passé en fonction des possibilités du service, sur présentation d'une demande justifiée de leur part. Le paiement de ces heures ne doit cependant pas donner lieu à une majoration pour heures supplémentaires.

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

3.1.6) Invitation de personnes extérieures:

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

3.1.7) Les communications syndicales:

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

Ces panneaux seront placés de façon à en rendre accessible la lecture à tout le personnel dans l'Etablissement. Conformément à la législation en vigueur, un exemplaire des documents affichés devra, simultanément à leur affichage, être transmis à la Direction (article L2142-3 du Code du travail).

Les communications syndicales, librement déterminées par les Organisations Syndicales sous leur seule responsabilité, doivent respecter les dispositions légales.

La distribution des publications et tracts syndicaux peut s'effectuer dans l'enceinte de l'Entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du personnel et aux portes des restaurants lorsqu'il ne s'agit pas de locaux communs à d'autres Entreprises (article L2142-4 du Code du travail).

Pour le personnel posté, elle peut s'effectuer lors des pauses repas dans les locaux affectés à cet effet ou, lorsque cela n'est pas possible, pendant le temps de travail dans le respect des libertés individuelles et sans apporter de gêne au fonctionnement des entités concernées.

3.1.8) La collecte de cotisations:

La collecte des cotisations peut être effectuée à l'intérieur de l'Etablissement et pendant le temps de travail, dans le respect des libertés individuelles, sans apporter de gêne au fonctionnement de l'entité concernée (article L2142-2 du Code du travail).

3.1.9) Les réunions statutaires:

Chaque Organisation Syndicale représentative a la possibilité de faire participer ses adhérents aux réunions statutaires, congrès ou assemblées de ses organes dirigeants.

La participation aux réunions statutaires se fait dans le cadre d'un crédit de trois jours par an accordé à chaque Section Syndicale représentative, plus deux jours par membre titulaire élu au Comité d'Etablissement. Ce crédit peut être décomposé en plusieurs absences.

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

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

3.2) Au niveau de l'Entreprise : le Délégué Syndical Central

Chaque Organisation Syndicale représentative dans l'Entreprise peut désigner un Délégué Syndical Central conformément aux dispositions du Code du travail.

Chaque Délégué Syndical Central dispose pour l'exercice de ses missions :

- De l'équivalent de 52 journées de travail par an, utilisables en France, hors temps nécessaire à d'éventuels déplacements. La prise en charge de ces déplacements se fera en application du chapitre 5 du présent accord. Le Délégué Syndical Central pourra attribuer 8 journées de ce quota à des salariés Arkema France de son choix, selon les mêmes modalités de prise en charge.

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

Dans le cas où une Organisation Syndicale ne disposerait pas d'un local qui lui est propre, il est attribué au Délégué Syndical Central un local fermant à clé.

Chaque Délégué Syndical Central bénéficie d'un téléphone portable pour l'exercice de ses missions et d'un forfait mensuel.

En outre, la Direction s'engage à fournir aux Délégués Syndicaux Centraux les publications internes susceptibles de leur apporter un éclairage pour l'exercice de leurs missions (document de référence, rapport de développement durable...).

Ils peuvent également bénéficier de deux abonnements à des quotidiens d'informations ou à des revues spécialisées dans le domaine social et économique.

3.3) La mise à disposition de salariés auprès des Organisations Syndicales

Conformément à l'article 6 de l'accord cadre sur l'exercice du droit syndical dans les sociétés du groupe Arkema du 12 juillet 2006, les salariés ayant plus d'un an de présence dans l'Entreprise peuvent être appelés, pendant une durée préalablement fixée, à quitter leur emploi pour remplir à l'extérieur une mission syndicale à temps plein ou à temps partiel.

Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'Entreprise peut détacher, sous réserve de l'accord de la Direction, deux équivalents temps plein avec maintien de la rémunération par l'Entreprise en vue d'exercer des missions de permanent syndical à l'extérieur de l'Entreprise. Cette mise à disposition se fait dans le cadre des dispositions des articles L2135-7 et suivants du Code du travail.

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

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

Un avenant au contrat de travail du salarié concerné est conclu.

La mise à disposition est conclue pour une durée pouvant aller jusqu'à 3 ans, renouvelable 1 fois sous réserve de l'accord de l'ensemble des intéressés. Une extension de cette durée pourra être accordée par la Direction Générale après examen de la demande.

Les salariés ont la possibilité de bénéficier d'une réintégration anticipée moyennant un préavis de 6 mois. A la demande des intéressés, l'Etablissement s'efforce de réduire la durée du préavis.

Au terme de la mise à disposition – dont la durée aura été déterminée au départ ou au moment de la reconduction – le salarié mis à disposition bénéficie d'une garantie de réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent vacant dans son Etablissement d'origine. Dans les trois mois qui précèdent le terme de la mise à disposition, le salarié présente sa demande de réintégration à la Direction.

En cas de besoin, cette réintégration peut donner lieu à une formation adaptée.

3.4) La négociation collective

3.4.1) Au niveau local

La composition des délégations est définie au niveau de l'Etablissement.

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

Les invitations à la négociation du protocole d'accord préélectoral font l'objet de dispositions légales spécifiques.

3.4.2) Au niveau central :

➤ Réunions paritaires de négociation

Les noms des participants à la négociation sont communiqués par le Délégué Syndical Central à la Direction de Ressources Humaines, en règle générale, 15 jours avant la réunion.

Les convocations aux réunions sont adressées en règle générale une semaine avant la date fixée pour la réunion.

La réunion plénière est précédée d'une réunion préparatoire de durée équivalente, qui peut être remplacée par une réunion de conclusion de même durée. Pour certains thèmes identifiés, la disposition précédente peut être aménagée.

Les éventuels documents nécessaires sont adressés, en général, une semaine avant la réunion

La composition des délégations est la suivante :

i) Lors des réunions plénières :

Chaque Délégation Syndicale représentative est composée de 4 salariés de l'Entreprise, dont le Délégué Syndical Central.

Le Président de séance, représentant de la Direction, peut se faire assister de 3 personnes de son choix.

ii) Lors des réunions préparatoires ou/et de conclusion :

La participation est augmentée d'un nombre de délégués égal à 23 personnes dont la répartition entre les Organisations Syndicales est proportionnelle aux résultats du premier tour des élections des membres titulaires des Comités d'Etablissement, consolidés au niveau d'Arkema France, sur la base du nombre total de suffrages obtenus par les organisations syndicales représentatives. L'attribution des membres restants se fera sur la base du plus fort reste.

Chapitre 2 - La carrière et l'évolution professionnelle des mandatés

Article 1) L'égalité de traitement entre salariés mandatés et salariés non mandatés :

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

Afin que cet objectif soit pleinement réalisé, un suivi particulier est mis en place pour ces salariés, et ce pour :

- Adapter le poste de travail et les conditions de travail lors de la prise d'un mandat afin que le salarié puisse concilier ses deux activités sans en pénaliser une par rapport à l'autre ;
- Maintenir le salarié au plus haut de ses compétences professionnelles et techniques pendant la durée de son mandat afin qu'il puisse reprendre facilement son activité professionnelle à l'issue de son mandat ;
- Accompagner le salarié dans la reprise d'une activité professionnelle à l'issue de son mandat ;
- Prendre en compte et valoriser les acquis obtenus lors du mandat dans l'évolution professionnelle ;
- Assurer au salarié mandaté une évolution de sa rémunération, et au salarié mandaté qui le souhaite, une évolution professionnelle compatible avec ses compétences

Dans cette optique, la gestion de carrière des salariés mandatés repose sur deux principes :

- Privilégier une évolution de carrière basée sur l'activité professionnelle des salariés mandatés ;
- Distinguer deux types de mandats :
 - o Les salariés dont l'activité représentative excède 60% de leur temps de travail ;
 - o Les salariés dont l'activité représentative est inférieure ou égale à 60% de leur temps de travail.

En outre, pour éviter qu'un Représentant du Personnel ou un mandaté syndical ne soit pénalisé par ses missions et pour lui assurer une équité en matière de salaire et de classification, il convient de pouvoir comparer son évolution de carrière avec celle d'autres membres du personnel en se référant à des éléments objectifs : âge, ancienneté, formations initiale et continue, fonctions occupées.

Article 2) Le déroulement de la carrière d'un mandaté :

2.1 La prise du mandat :

Au début d'un nouveau mandat, il est proposé un entretien de prise de mandat au salarié mandaté afin d'échanger sur l'aménagement de son activité professionnelle éventuellement nécessaire en prenant en compte le volume d'heures de délégation.

En cas de besoin, le Représentant du Personnel et sa hiérarchie examineront les conditions de cet aménagement, s'efforceront de résoudre les difficultés éventuelles et de maintenir et développer le niveau de qualification.

2.2) L'exécution du mandat :

2.2.1) Le maintien des compétences du salarié mandaté :

Selon l'accord cadre sur l'exercice du droit syndical dans les sociétés du groupe Arkema du 12 juillet 2006, toute personne titulaire d'un mandat syndical ou électif doit s'efforcer de maintenir et développer le niveau de ses compétences et qualifications professionnelles.

A cet effet, elle bénéficie comme les autres salariés des formations prévues au plan de formation d'Arkema France.

2.2.2) Les entretiens proposés au salarié mandaté au cours de son mandat :

2.2.2.1) L'Entretien Individuel Annuel (EIA) :

A l'instar de tous les salariés Arkema France, l'EIA reste pour le salarié mandaté un moment privilégié d'échange avec sa hiérarchie. Avec lui, il fera le point sur l'année écoulée : ses réalisations, l'atteinte de ses objectifs professionnels, ses compétences et ses formations accomplies.

Il est défini au cours de cet entretien ses objectifs à atteindre pour l'année à venir, compte tenu de ses mandats les moyens à mettre en œuvre et les qualités personnelles qu'il aura à développer. Le cas échéant, il sera défini un plan de formation pour compléter ses savoirs et ses compétences en fonction de ses perceptions des objectifs à court ou moyen terme.

En vertu du principe d'égalité, un salarié mandaté est évalué comme tous les autres salariés à l'occasion de son EIA.

Selon les dispositions communes à tout salarié en matière d'EIA, son évaluation porte uniquement sur son activité professionnelle.

2.2.2.2) L'entretien annuel d'exercice d'un mandat syndical :

Tout salarié mandaté peut bénéficier d'un entretien annuel avec le Responsable des Ressources Humaines de son Etablissement.

Cet entretien a pour objet d'aborder les conditions d'exercice du mandat, de recenser les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exercice de celui-ci, de rechercher les solutions adaptées et aménagements nécessaires permettant d'en concilier l'accomplissement avec celui d'une activité professionnelle. Il permet également d'effectuer un point précis sur l'évolution de carrière du salarié mandaté.

2.2.2.3) L'entretien de fin de mandat :

Au terme d'un mandat, le salarié mandaté bénéficie d'un entretien formalisé avec le Responsable des Ressources Humaines de son Etablissement. Cet entretien a lieu à la fin de chaque mandat.

Cet entretien a pour but d'échanger sur la suite de la carrière du salarié .

Il se déroule dans les deux mois qui précèdent la fin du mandat lorsque cette date est connue à l'avance ou, au plus tard, dans le mois qui suit la cessation du mandat lorsque la date n'est pas connue.

Conformément à l'accord cadre sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dans les sociétés du groupe Arkema en date du 23 juillet 2007, les Coordinateurs Syndicaux, les Délégués Syndicaux Centraux, le Secrétaire du Comité Central d'Entreprise, les Secrétaires de Comités d'Etablissement, les secrétaires de CHSCT et les Représentants du Personnel élus ou désignés pourront, à leur demande, réaliser un bilan professionnel, dans les six mois de la fin de leur mandat, sous réserve :

- Qu'ils aient exercé un ou plusieurs mandats continus pendant au moins 6 ans ;

- Que leur activité de Représentant du Personnel ait occupé au moins 50% du temps travaillé pendant 6 ans.

Ce bilan sera réalisé par un cabinet spécialisé en Ressources Humaines, choisi par la Direction et ce en fonction des compétences professionnelles de chacun des salariés mandatés ou élus concernés.

Il pourra donner lieu à un plan de formation en vue :

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

2.2.2.4) La situation particulière des salariés mandatés dont l'activité syndicale excède 60% de leur temps de travail :

Compte tenu de la part importante de l'activité syndicale dans leur temps de travail et par conséquent de la difficulté à évaluer leur activité professionnelle, la rémunération de ces salariés est examinée tous les trois ans au regard de l'évolution relative de la rémunération d'autres membres du personnel dont l'âge, l'ancienneté, les formations initiale et continue ainsi que les fonctions occupées sont comparables.

Dès lors, l'évolution de la rémunération et de la classification de ces salariés mandatés dont l'activité syndicale excède 60% de leur activité professionnelle sera au moins égale à la moyenne des évolutions constatées pour ces autres membres du personnel. Cette disposition s'inscrit dans la volonté de garantir le principe de non-discrimination.

2.2.3) Les interlocuteurs du personnel mandaté dans son évolution de carrière :

Les Représentants du Personnel assurant un mandat local sont suivis par la Direction de leur propre Etablissement. Sont ici concernés les Délégués Syndicaux, les membres des Comités d'Etablissement, des CHSCT, les Délégués du Personnel et le Représentant de la Section Syndicale .

En ce qui concerne les Coordinateurs Syndicaux, le Secrétaire du Comité de Groupe Européen, les Délégués Syndicaux Centraux et le Secrétaire du Comité Central d'Entreprise, leur évolution fera en outre l'objet d'un examen attentif par la DRH Arkema France.

Le suivi des Ingénieurs et Cadres mandatés est effectué au niveau central.

2.2.4 Les réunions de suivi de l'exercice des mandats syndicaux :

Aux niveaux ad hoc définis ci-dessus, une réunion annuelle est organisée par la Direction avec, selon le niveau, chaque Délégué Syndical d'Etablissement ou chaque Délégué Syndical Central.

Ces réunions sont l'occasion de déterminer, entre autres, la liste des titulaires de mandat nécessitant un suivi particulier.

En outre, en accord avec le salarié mandaté, il peut être procédé lors de ces réunions à un examen conjoint de sa situation au regard des augmentations, évolutions de carrière et formation.

2.2.5 La possibilité de recours :

Toute Organisation Syndicale, à la demande d'un salarié investi d'un mandat électif ou syndical qui estimerait que les dispositions du chapitre 2 du présent accord n'ont pas été respectées pour ce qui le concerne, peut demander un entretien à la Direction de l'Etablissement (ou à la Direction des Relations du Travail en cas de mandat central), avec ou non la présence du supérieur hiérarchique.

Cet entretien donnera lieu à une réponse motivée de la part de la Direction dans un délai d'un mois maximum.

Chapitre 3 - La formation syndicale

La formation syndicale regroupe trois formations proposées aux salariés :

- Le Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale (CFESS) ;
- La formation des membres du CHSCT ;
- La formation économique des membres des Comités d'Etablissement.

Le présent accord renvoie pour la formation des membres du CHSCT et pour la formation économique des membres des Comités d'Etablissement, aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 1) La rémunération des salariés partis en CFESS :

La Société doit consacrer chaque année, au titre du CFESS, 0,08‰ de sa masse salariale de l'année en cours afin de maintenir une partie de la rémunération des salariés partis en formation.

Les parties signataires se proposent de se donner l'exercice 2011 pour étudier les pratiques actuelles relatives à la formation syndicale, en analysant la situation réelle des années 2008/2009/2010, et afin de préparer l'éventuel passage à la répartition de l'enveloppe globale 0,08‰ entre les salariés des différents Etablissements d'Arkema France.

Article 2) Les formalités de prise de congé :

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un congé de formation syndicale en fait la demande écrite par courrier individuel au service des Ressources Humaines de son Etablissement et ce au moins 30 jours avant le début de la formation.

Ce courrier mentionne :

- La date de départ et de retour du congé de formation ;
- L'organisme habilité qui dispensera la formation ;
- Le solde individuel de jours de CFESS restant à l'issue du congé.

L'établissement proposera un formulaire type de demande de congé de formation syndicale.

Au retour de la formation, le salarié remet au service des Ressources Humaines de son Etablissement une attestation de présence délivrée par l'organisme de formation. A défaut, l'absence du salarié sera considérée comme une absence injustifiée.

Chapitre 4 - La gestion du temps du personnel mandaté

> *Les modalités de prise des heures de délégation :*

Afin d'éviter toute désorganisation du service, en particulier dans les Etablissements classés SEVESO seuil haut, le salarié mandaté informe suffisamment à l'avance la Direction de l'Etablissement de l'utilisation de ses heures de délégation.

En outre, sauf dispositions légales ou conventionnelles spécifiques, un crédit d'heures de délégation est individuel et s'utilise mois par mois.

Afin de permettre une bonne administration des absences relatives à l'exercice d'un mandat, chaque Etablissement mettra en place un suivi mensuel adapté à partir d'un système de bons de délégation. Les directions locales peuvent convenir, avec les organisations syndicales, d'un système alternatif permettant d'assurer le suivi des heures de délégation.

L'usage des codes de pointage sera harmonisé.

> *Les modalités de prise des heures de récupération :*

Les heures de récupération liées à l'exercice du mandat sont prises, au plus tard, dans le trimestre civil suivant l'événement déclencheur. Il appartient à la hiérarchie d'organiser le temps de travail du salarié mandaté pour lui permettre de consommer les récupérations acquises.

> *Les modalités de gestion des heures de réunions à l'initiative de la Direction :*

Les parties signataires rappellent que les heures passées en réunion à l'initiative de la Direction ne sont pas imputées sur les crédits d'heures de délégation, et ce pour la durée de la réunion.

Les principes directeurs en matière de gestion du personnel posté mandaté assistant à une réunion à l'initiative de la direction sont les suivants :

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

- Lorsque la réunion est programmée sur une journée complète, le poste de travail du jour de la réunion n'est pas effectué et le salarié est pointé, pour la durée de l'horaire théorique quotidien, du code de réunion correspondant,

- Si une réunion a lieu sur un jour de repos, le salarié posté mandaté récupère les heures réelles de la réunion ainsi qu'une compensation de dérangement de 2 heures,

- Si en raison d'une réunion, le salarié posté mandaté n'est pas en mesure d'effectuer son poste de nuit de la veille, sa hiérarchie met tout en oeuvre afin de lui permettre de bénéficier d'un décalage de poste la veille de la réunion. En cas d'impossibilité de décalage ou si le salarié mandaté posté le souhaite, il peut soit poser des heures de récupération, soit poser des heures de délégation s'il souhaite exercer son mandat,

- Lorsque la réunion est programmée le matin ou l'après-midi, la hiérarchie s'organise en accord avec le salarié posté mandaté de façon à ce que le pointage de sa journée soit égal à la durée de son horaire théorique quotidien. Les heures entre le début de poste et le début de la réunion sont pointées en Absence Rémunérée Autorisée. A l'issue de la réunion, le salarié posté mandaté reprend son poste ; il peut également, s'il le souhaite, poser soit des heures de récupération, soit des heures de délégation s'il souhaite exercer son mandat.

Ces dispositions s'appliquent également en cas de réunion de CE ou de CHSCT organisé à la demande des représentants du personnel.

Ces principes directeurs seront mis en application en bonne intelligence avec les directions locales.

Chapitre 5 - Les déplacements des représentants du personnel

Ces dispositions s'appliquent aux déplacements des Représentants du Personnel d'Arkema France lorsqu'une réunion est organisée hors de leur Etablissement de rattachement.

Article 1) Les déplacements pris en charge par Arkema France :

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

Les frais de déplacements des Représentants du Personnel engagés seront pris en charge par la Direction dans le cadre de la politique voyage en vigueur chez Arkema France appliquée à l'ensemble des salariés.

Les Représentants du Personnel peuvent demander à bénéficier d'une carte affaires.

Il conviendra au niveau de l'Etablissement de prendre toutes les dispositions pour que le Représentant du Personnel n'ait pas à avancer les frais qu'il serait amené à engager dans le cadre de son déplacement.

Article 2) Compensation des déplacements des représentants du personnel :

Les déplacements des Représentants du Personnel hors temps de travail, pour les réunions à l'initiative de la Direction, les réunions statutaires ainsi que pour les réunions avec des organismes extérieurs prévues à l'article 4.4 de l'accord cadre sur l'exercice du droit syndical dans les sociétés du groupe Arkema, sont indemnisés par l'attribution d'une compensation de déplacement d'une durée forfaitaire de 4 heures pour chaque trajet.

Les heures de récupération acquises au titre de la compensation de déplacements sont prises dans les deux mois civils qui suivent la réunion.

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

Chapitre 6 - Les Technologies de l'Information et de la Communication

Article 1) : Mise à disposition de sites INTRANET

1.1. Pour les Organisations Syndicales

Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut disposer d'un site d'affichage électronique sur l'intranet Société.

En outre, chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'entreprise et de l'Etablissement (section syndicale locale ou syndicat) peut disposer au sein du site d'affichage électronique de l'intranet syndical central, d'un espace réservé aux informations syndicales locales destinées aux salariés de l'Etablissement.

Ainsi, les salariés qui disposent, dans l'exercice de leur fonction professionnelle, d'un poste de travail informatique individuel ou qui ont accès à un poste « en libre service », leur permettant d'accéder à l'intranet peuvent librement consulter les sites syndicaux à partir de ce poste. Il est rappelé que la dynamique de déploiement du réseau informatique mis en œuvre au sein de la société a pour conséquence de permettre l'accès à l'intranet au plus grand nombre de salariés.

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

De plus, la Direction s'engage à ne réaliser aucun suivi des taux de fréquentation des sites syndicaux.

1.1.1. Objet

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

Chaque communication syndicale qui figure sur le site sera donc, simultanément à sa mise en ligne, transmise à la Direction de l'Etablissement concerné ou s'il s'agit d'une communication Société émise par un Délégué Syndical Central à la Direction des Relations du Travail d'Arkema France.

Le contenu des pages intranet est librement déterminé par l'Organisation Syndicale, sous sa seule responsabilité. Pour garantir l'intégrité des documents établis par les Organisations Syndicales, un outil de conversion de type "Acrobat writer" est mis à la disposition des Organisations Syndicales.

Les communications syndicales doivent respecter les dispositions relatives à la presse et ne contenir aucune injure ni diffamation. La protection de la vie privée et notamment le droit à l'image doivent être respectés.

Toutes les identités visuelles propres à Arkema France et au groupe Arkema (le logo de la société, la charte graphique ...) sont la propriété de l'entreprise et ne peuvent être utilisées sauf accord préalable de la Direction des Relations du Travail d'Arkema France.

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

1.1.2. Cadre d'utilisation (commun à l'intranet syndical et à la messagerie)

En tout état de cause, et notamment pour des raisons de sécurité informatique (cf. principes et normes d'utilisation des ressources informatiques dans le Groupe) les pratiques suivantes, à partir de l'intranet syndical et de la messagerie, sont proscrites, à l'exception des "alertes nouveautés" (« newsletters ») telles que définies aux paragraphes 1.2.1 et 2.2 :

- Forums de discussion, causeries interactives, « chat » ;
- Diffusion d'un même message individuel à un grand nombre de destinataires, diffusion en masse d'un message aux salariés, « spam » ;
- Diffusion de tracts sur les messageries des salariés ;
- Téléchargement de vidéos, d'images animées et de bandes son ;
- Visualisation de vidéos par le biais du réseau au fur et à mesure du chargement ;
- « cookies » et « applets java » ;
- Accès par liens hypertextes vers des sites extérieurs à l'entreprise. A titre tout à fait dérogatoire, il sera autorisé un accès aux sites des fédérations des organisations syndicales représentatives sous réserve de la faisabilité technique et sous réserve d'une garantie de sûreté du système d'information de la société ;
- Accès par liens hypertextes vers des rubriques de l'intranet Groupe (« On line ») ou des Intranets entreprises ou Etablissements, sauf mise en place de ces liens du fait de l'architecture technique des sites. A titre tout à fait dérogatoire, il sera autorisé un lien vers les accords collectifs présents sur l'intranet Groupe, sous réserve de la faisabilité technique et sous réserve d'une garantie de sûreté du système d'information de la société ;

L'intranet syndical est soumis aux normes et aux recommandations techniques définies par la DISIT, applicables dans le Groupe et au sein de la société Arkema France. En particulier, l'Organisation Syndicale utilisatrice ne peut utiliser d'autres matériels et logiciels que ceux mis à sa disposition, ou autorisés, par la DISIT.

Les Organisations Syndicales et les Institutions Représentatives du Personnel sont soumises, comme l'ensemble des utilisateurs, aux contraintes associées à l'utilisation d'un système d'information (service, délais de résolution des pannes...). En cas d'incident, elles bénéficient comme l'ensemble des utilisateurs, du service hotline (actuellement * 111).

1.1.3. Moyens de fonctionnement

1.1.3.1) Sites intranet syndicaux

La Direction mettra à la disposition des Organisations Syndicales le matériel nécessaire à la mise en place et à l'actualisation de sites intranet syndicaux.

La capacité de chaque site syndical ne pourra dépasser 200 mégaoctets pour les sites créés au niveau central, intégrant les espaces réservés aux informations syndicales locales.

Chaque site syndical central a la possibilité d'héberger un espace sécurisé sur lequel peuvent être stockées des informations, dans la limite des 200 mégaoctets mentionnés ci-dessus et dans le respect du cadre d'utilisation défini au point 1.1.2. La liste des salariés autorisés à consulter cet espace est gérée par l'administrateur du site intranet syndical central.

La mise à jour du contenu des sites est réalisée par les administrateurs (« webmasters ») désignés par les Organisations Syndicales, conformément aux modalités définies par la DISIT.

La maintenance technique et les mises à jour de ces outils sont assurées par la DISIT.

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

1.1.3.2) Matériel mis à disposition

▪ *Au niveau central :*

Il est mis à la disposition des Délégués Syndicaux Centraux (DSC), un micro ordinateur portable équipé de logiciels bureautiques (standard Arkema), ainsi qu'une imprimante, un scanner et un graveur. Une connexion Intranet/Internet est fournie à chaque DSC. Compte tenu de la nature de leur fonction impliquant de nombreux déplacements, il est mis à disposition des Délégués Syndicaux Centraux un kit nomade incluant une clé 3G.

Le webmaster de chaque site intranet syndical central est doté d'un matériel identique et d'un kit nomade

▪ *Au niveau local :*

Il est mis à disposition des Organisations Syndicales représentatives (section syndicale ou syndicat) qui en font la demande, un micro ordinateur équipé de logiciels bureautiques (standard Arkema), une imprimante, un scanner et une connexion Intranet/Internet.

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

Les Organisations Syndicales doivent respecter l'intégrité des outils mis à leur disposition par l'entreprise.

1.1.4. Formation des administrateurs de site (webmasters)

Conformément aux dispositions des accords NTIC Arkema France du 24 novembre 2005 et du 21 février 2008, l'entreprise a formé les administrateurs (« webmasters ») et mis à la disposition des Organisations Syndicales les moyens nécessaires à la création des sites d'affichage électronique.

A la date de signature du présent accord, le site d'affichage de chaque Organisation Syndicale est en place. Si nécessaire, la formation de nouveaux administrateurs peut être organisée. En outre, le webmaster de chaque site intranet syndical central a la possibilité de bénéficier chaque année d'une demi-journée de formation. En cas de remplacement, le nouveau webmaster bénéficie des formations nécessaires.

En tout état de cause, l'entreprise prend à sa charge, si nécessaire, une formation spécifique de 2 salariés par Organisation Syndicale représentative au niveau local lorsqu'un espace Etablissement est nouvellement créé sur le site intranet syndical Central.

1.1.5. Crédit d'heures des administrateurs de site intranet syndical central (webmasters)

Afin d'assurer les tâches de mise à jour et de maintenance de son site, chaque administrateur de site intranet syndical central (un administrateur désigné par Organisation Syndicale représentative au niveau de l'entreprise) dispose d'un crédit de 4 heures par mois. Ces heures ne sont ni cumulables, ni transférables. Lorsque le Webmaster est absent, il peut se faire remplacer par un adjoint nommé désigné par le Délégué Syndical Central.

1.2. Pour les Comités d'Etablissement

Les Comités d'Etablissement peuvent bénéficier d'un site intranet ou d'un espace réservé sur le Site intranet de l'Etablissement dès lors que le site dispose d'un site intranet Etablissement.

La Direction encourage l'ensemble des Etablissements dans cette voie afin de favoriser la communication avec l'ensemble du personnel de l'Etablissement.

1.2.1. Objet et cadre d'utilisation

Le site du Comité d'Etablissement (CE) est exclusivement réservé à la communication d'informations relatives aux activités sociales et culturelles.

Le contenu des pages intranet est librement déterminé par le Comité d'Etablissement, sous la responsabilité de son secrétaire qui doit veiller au respect des dispositions légales et conventionnelles.

En tout état de cause, l'intranet du CE doit être utilisé conformément aux dispositions prévues à l'article 1.1.2, étant entendu que les Comités d'Etablissement, disposant d'un site intranet, ont la possibilité d'adresser aux salariés de leur Etablissement (sous réserve de l'accord de ces derniers) des « alertes nouveautés » (« newsletters ») relatives aux activités sociales et culturelles.

1.2.2. Moyens de fonctionnement

Chaque Etablissement détermine le matériel et les moyens à mettre à la disposition de son Comité selon les outils dont il dispose déjà.

Le coût desdits outils ainsi que les frais courants de fonctionnement (consommables, entretien...) sont pris en charge par le Comité d'Etablissement.

La capacité de chaque site ne peut pas dépasser 150 mégaoctets.

La mise à jour des sites est réalisée par les Comités d'Etablissement, conformément aux modalités définies par la DISIT, la maintenance technique des sites étant assurée par la DISIT.

1.2.3. Formation

En cas de création d'un site intranet CE, l'Etablissement prend en charge la formation de 2 membres du Comité d'Etablissement ou de 2 salariés du Comité d'Etablissement, dont l'administrateur (« webmaster ») du site intranet.

Si nécessaire, la formation de nouveaux administrateurs peut être organisée dès l'entrée en vigueur de ce nouvel accord.

1.3. Positionnement des sites

1.3.1. Des Organisations Syndicales représentatives

➤ Sites syndicaux au niveau de l'entreprise (Responsable Délégué Syndical Central)
Les sites d'affichage des Organisations Syndicales représentatives apparaissent sur l'Intranet Société dans la Galaxie WEB sous la dénomination "Organisations Syndicales" puis sous le sigle de chaque Organisation Syndicale représentative.

➤ Espace réservé aux Etablissements (Responsable Délégué Syndical Local)
Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de l'entreprise et de l'Etablissement peut disposer d'un espace réservé aux informations syndicales locales au sein du site Intranet Syndical Central. Dans les Etablissements disposant d'un site intranet Etablissement, un accès à l'espace syndical Etablissement est mis en place sur le site intranet de l'Etablissement.

1.3.2. Des Comités d'Etablissement

Les sites d'affichage des Comités d'Etablissement apparaissent sur l'Intranet Etablissement, pour les sites en disposant, dans le portail RH sous la dénomination « Comité d'Etablissement ».

Ces chemins d'accès sont susceptibles d'évoluer selon l'organisation de l'architecture de l'Intranet Arkema.

Article 2 : Utilisation de la messagerie

2.1. Attribution d'adresse e-mail

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

Il est également fourni une adresse e-mail spécifique, selon le format en vigueur dans le Groupe, au secrétaire du Comité Central d'Entreprise (CCE), aux secrétaires de Comité d'Etablissement (CE) et de CHSCT, aux représentants syndicaux au CCE, aux membres du CCE et des Comités d'Etablissement, aux rapporteurs des commissions du CCE, aux membres élus de CHSCT et aux Délégués du Personnel qui en feraient la demande.

En outre, la Direction poursuit ses efforts d'attribution d'adresses e-mail individuelles à l'ensemble des salariés.

Il est mis à disposition du Secrétaire du CCE un micro ordinateur portable équipé de logiciels bureautiques (standard Arkema), une imprimante, un scanner et une connexion Intranet/Internet.

2.2. Modalités d'utilisation de la messagerie par les instances représentatives du personnel

L'information collective des salariés par voie électronique étant assurée par les sites intranet syndicaux, l'utilisation de la messagerie est réservée principalement aux échanges entre Délégués Syndicaux Centraux, sections syndicales locales ou syndicats locaux, secrétaire du CCE, rapporteurs des commissions du CCE, secrétaires de CE et de CHSCT et Direction de l'entreprise ou de l'Etablissement.

Néanmoins, les Organisations syndicales au niveau central (DSC) et local (section syndicale ou syndicat), qui disposent d'une adresse électronique, peuvent communiquer par voie électronique avec leur Confédération, Fédération ou Syndicat.

De plus, tout salarié, disposant d'un poste de travail informatique individuel ou ayant accès à un poste en libre service, peut s'adresser à l'organisation syndicale de son choix ou au secrétaire du comité d'Etablissement ou du CHSCT de son site d'appartenance.

La réponse par courrier électronique de l'organisation syndicale sollicitée, ou du secrétaire du CE ou du secrétaire du CHSCT, a un caractère individuel et ne peut être démultipliée ou faire l'objet d'un envoi collectif aux salariés.

Les salariés souhaitant être alertés de la présence de nouvelles informations syndicales sur les sites intranets syndicaux ont la possibilité de s'inscrire auprès des administrateurs (« webmasters ») pour intégrer une liste de diffusion automatique.

La Direction s'engage à diffuser à l'ensemble des salariés d'Arkema France une information, définie d'un commun accord avec les cinq Délégués Syndicaux Centraux. Cette information, diffusée sur la messagerie et par voie d'affichage, invite chaque salarié à s'inscrire aux "alertes nouveautés" (« newsletters ») du ou des syndicats de son choix. Par ailleurs une information est faite aux nouveaux arrivants dans le cadre des procédures d'accueil propres à chaque Etablissement. Elle sera renouvelée chaque année afin de permettre la mise à jour des listes de diffusion.

Seuls les administrateurs (« webmasters ») peuvent, par une "alerte nouveauté" (« newsletter »), informer les salariés en copie cachée. Cette information ne peut être adressée qu'aux salariés ayant fait une demande expresse auprès du site afin de recevoir ces "alertes nouveautés", conformément à la loi du 6 août 2004, aux dispositions de l'article L. 2142-6 du Code du Travail.

Cette information strictement syndicale ou portant sur les activités sociales et culturelles des Comités d'Etablissements doit obligatoirement comporter :

- un lien vers le site de l'Organisation Syndicale ou du Comité d'Etablissement,
- un lien vers la messagerie du webmaster du site syndical ou du Comité d'Etablissement pour permettre aux collaborateurs de ne plus recevoir ces messages,

Handwritten signatures and initials:
A large stylized signature at the top right.
Below it, the initials "RB" and "AM" are written.

- l'indication systématique de la nature du message en objet, de façon à informer clairement les destinataires quant à l'origine du message,
- ni document joint, ni image,
- le nom du destinataire en copie cachée, afin de ne pas faire apparaître le nom des salariés figurant dans le groupe d'envoi.

En dehors de ce cas, tout autre envoi collectif à un groupe de salariés est proscrit. La diffusion d'un message à l'ensemble des salariés est interdite. Les Organisations Syndicales ne doivent pas envoyer plus de 24 messages par an par site syndical central, et 24 messages par an par espace réservé aux informations syndicales Etablissement. De plus, chaque Organisation Syndicale est autorisée à envoyer un message à l'issue de chaque Comité d'Etablissement extraordinaire (au niveau local), de chaque CHSCT Extraordinaire (au niveau local), de chaque Comité Central d'Entreprise extraordinaire et de chaque Réunion Paritaire organisée au niveau d'Arkema France. Les « alertes nouveautés » relatives aux informations Etablissements doivent être adressées aux seuls salariés abonnés des Etablissements concernés.

En cas de non respect de ces dispositions, les sanctions prévues à l'article 5 du présent accord s'appliquent.

Article 3 : Accès des Organisations Syndicales à INTRANET et INTERNET

3.1. Intranet de l'entreprise

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

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

3.2. Internet

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

En particulier, l'accès à des sites internet s'effectue dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés ; la fréquence et la durée d'utilisation doivent demeurer raisonnables.

Dans ce cadre, les coûts d'accès à Internet sont pris en charge par l'entreprise.

Il est rappelé que les Organisations Syndicales ne peuvent créer de liens entre leur site intranet et un quelconque site extérieur à l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 1.1.2 du chapitre 6 du présent accord.

Article 4 : Obligations induites par la mise en œuvre des dispositions du chapitre 6

Les Organisations Syndicales et Institutions Représentatives du Personnel (IRP), en contrepartie des moyens mis à leur disposition, s'engagent à ne pas utiliser d'autres modalités de communication électronique que ceux mentionnés ci-dessus. En particulier, les Organisations Syndicales et IRP s'interdisent tout envoi, collectif ou en masse, de messages électroniques sur les postes de travail des salariés de l'entreprise ou d'autres sociétés du groupe Arkema à partir d'un site ou d'une adresse extérieure à l'entreprise.

Article 5 : Utilisation non conforme

Toute utilisation non conforme aux règles précitées dans l'utilisation des outils informatiques quels qu'ils soient, en particulier l'intranet syndical et la messagerie, peut entraîner la fermeture des sites et/ou des adresses électroniques de l'Organisation Syndicale ou de l'IRP concernée, pour une durée de 3 mois, après échanges et information de l'Organisation Syndicale ou de l'Institution Représentative du Personnel concernée. En cas de récidive, la fermeture est définitive.

Chapitre 7 - Les conditions d'application

Article 1) La durée de l'accord :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé, à tout moment par chacune des parties signataires, sous réserve d'un préavis de trois mois.

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

Dans le cas de dénonciation du présent accord, conformément à l'article L2261-10 du Code du travail, le présent accord restera valable jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter du dernier jour du délai de préavis.

Article 2) Dispositions générales :

Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'accord groupe.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à toute disposition locale ou centrale antérieure ayant le même objet.

En cas d'évolution importante du périmètre de la société, les parties conviennent de se rencontrer afin d'échanger sur une éventuelle adaptation des dispositions du présent accord.

Article 3) L'application de l'accord :

Le présent accord entrera en application :

- Pour les modalités relatives aux Etablissements : après la proclamation des résultats du premier tour des élections des membres du CE,
- Pour les modalités centrales : après la consolidation des résultats des premiers tours des élections des membres du CE dans tous les établissements.

Pendant la période transitoire entre le 01/02/2011 et la mise en application du présent accord, les dispositions en cours, relatives au protocole d'accord sur le droit syndical du 27/06/1991, persistent.

Article 4) La publicité de l'accord :

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires, et pour le dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi dans les conditions prévues par les articles L2231-5 et suivants du Code du travail.

ANNEXE :
Liste des Etablissements distincts Arkema France existants à la date de signature du présent accord

Balan
Carling
Chauny
CETIA
Fos/Vauvert
GRL
Jarrie
La Chambre
Lacq / Mourenx
Lannemezan
Lavera
Marseille
Mont
Pierre Bénite
Saint Auban
Saint Fons
Serquigny
Siège Social

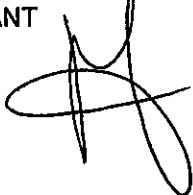
Fait à Colombes, le 3 février 2011,

Ont signé :

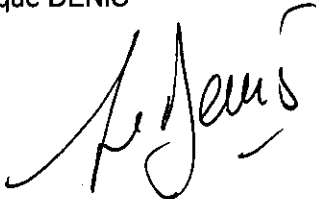
Pour la Société Arkema France
Le Directeur Général
Michel DELABORDE




Pour la Fédération Nationale des Syndicats du Personnel d'Encadrement des Industries Chimiques et
connexes CFE-CGC CHIMIE :
Patrice BREANT



Pour la Fédération CFTC – Chimie, Mines, Textile, Energie - Secteur Chimie :
Monique DENIS



Pour la Fédération Chimie Energie CFDT :
Serge COSSUTTI



Pour la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT :
Christian LAMOTTE



Pour la Fédération Nationale des Travailleurs des Industries Chimiques CGT-FO :
Vincent SUPPO

Accord relatif au Dialogue Social, au Droit syndical et à la Représentation du personnel au sein
d'Arkema France