

**Accord du 25 juin 2018,
de gestion des emplois, des compétences et
des parcours professionnels (GECPP)
au sein de l'UES Solvay France**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Direction de l'UES Solvay France dont le siège social est situé 25, rue de Clichy à Paris IX^{ème}, représentée par Monsieur Jean-Christophe SCIBERRAS, Directeur des relations sociales et de l'innovation sociale de Solvay, dûment mandaté à cet effet :

Et les organisations syndicales représentatives au sein de l'ensemble de l'UES Solvay France, dûment habilitées pour négocier et signer le présent accord :

CFDT – Maurice TRITSCH

CFE/CGC – Daniel KEMPF

CGT – Cyril BUISSON

SOMMAIRE

Préambule	(P. 3)
Partie 1 : La stratégie et ses impacts prévisibles sur les emplois, les compétences et les parcours professionnels	(p. 3)
Partie 2 : La gestion anticipée des emplois, de compétences et des parcours professionnels	(p. 4)
Partie 3 : L'anticipation des problématiques d'emploi par le reclassement	(p. 20)
Partie 4 : Le congé de mobilité	(p. 34)
Partie 5 : L'accompagnement des problématiques avérées d'emploi	(p. 53)
Partie 6 : Les procédures d'information-consultation dans l'hypothèse d'un plan de sauvegarde de l'emploi	(p. 69)
Partie 7 : L'indemnité conventionnelle de licenciement Solvay pour motif économique au sein de l'UES Solvay France	(p. 70)
Partie 8 : Le congé de transition retraite	(p. 72)
Partie 9 : Le congé de mécénat de fin de carrière	(p. 73)
Partie 10 : Les modalités d'application de l'accord	(p. 77)

PREAMBULE

Le contexte économique très concurrentiel et en permanente évolution impose de mettre en œuvre une gestion des ressources humaines adaptée aux évolutions économiques, sociologiques, technologiques et démographiques des prochaines années.

Le présent accord s'inscrit dans la politique de responsabilité sociale de Solvay et dans la continuité des accords des 23 mai 2003, du 14 mars 2007, 20 juillet 2010 et 17 octobre 2014 au sein de la legacy Rhodia et de l'accord 7 juillet 2014 relatif à la GPEC au sein de la legacy Solvay.

Il constitue une nouvelle étape dans la politique d'harmonisation des accords collectifs au sein de l'UES Solvay France.

Le présent accord négocié au niveau de l'UES Solvay France couvre la gestion des emplois, des compétences et des parcours professionnels (GECPP) telle que prévue par l'article L. 2242-20 et suivants du Code du travail.

Les orientations stratégiques de SOLVAY au niveau mondial, des Global Business Units (GBU) et Fonctions et des établissements français sous-tendent les dispositions négociées pour privilégier l'anticipation et permettre à chaque salarié de sécuriser son évolution professionnelle, de maintenir et de développer son employabilité en cohérence avec les besoins de l'UES Solvay France.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble de l'UES Solvay France. La liste des sociétés juridiques dans lesquelles s'appliquent le présent accord figure en Annexe 1 du présent accord. Toute société qui viendrait à être détenue à plus de 50% en France directement ou indirectement par l'une des sociétés de l'UES Solvay France entrerait dans le champ d'application de cet accord.

PARTIE 1 : LA STRATEGIE ET SES IMPACTS PREVISIBLES SUR LES EMPLOIS, SUR LES COMPETENCES ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS (GECPP)

On ne peut pas avoir l'ambition d'une bonne gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels sans un éclairage et un échange régulier sur la stratégie du groupe Solvay au niveau mondial.

En conséquence, la présente partie organise les conditions d'un débat sur la stratégie tant au niveau du groupe Solvay, de ses GBU/fonctions qu'au niveau de ses établissements.

De façon générale, les informations communiquées sur la stratégie peuvent revêtir un caractère confidentiel. Dans une telle hypothèse, les parties s'engagent, à la demande de la Direction, de respecter une stricte confidentialité. Les informations confidentielles ne figureront alors pas dans le procès-verbal des réunions au cours desquelles elles seront évoquées.

Article 1.1. La stratégie au niveau mondial

Afin de permettre aux représentants des salariés d'avoir une approche aussi large que possible, au niveau mondial, des enjeux et des perspectives stratégiques, les parties ont la volonté commune d'échanger sur ces questions.

La stratégie de Solvay au niveau mondial est définie par le Comité Exécutif (vision stratégique, portefeuille d'activités, actifs long-terme..).

Elle fait l'objet d'une information devant le Comité social et économique central (CSEC) et devant les comités sociaux économiques d'établissement (CSE) en tant qu'elle les concerne.

Article 1.2. La stratégie au niveau des activités (Global Business Units et Fonctions)

Solvay est « GBU-centric ». Cela signifie qu'il est organisé autour de secteurs d'activités, appelés GBU, qui prennent chacune des engagements en termes de croissance. Ces GBU disposent pour cela des leviers stratégiques et opérationnels nécessaires à la réalisation de leurs objectifs.

Les Fonctions (Communication, Stratégie, Industriel, Finance, Solvay Business Services (SBS), Ressources Humaines, Achats, Recherche et Innovation, Juridique, SDE, Affaires publiques) apportent le support nécessaire au pilotage du Groupe. Elles se fixent des priorités d'action.

Chaque GBU, chaque fonction se fixe, dans une logique entrepreneuriale, une feuille de route, pour les trois ans à venir, avec une actualisation annuelle, qui détermine la juste allocation des ressources humaines et des moyens financiers qui garantissent la réalisation de leur stratégie et de leurs objectifs. La feuille de route s'assure du développement des compétences et des processus nécessaires.

Tous les trois ans, la stratégie générale de Solvay et la stratégie des GBU/fonctions (feuilles de route) sont présentées :

- au CSEC, ou aux CSE, en tant qu'ils sont concernés.

Cette présentation fait l'objet d'une information aux instances représentatives du personnel. Elle s'efforce de mettre en évidence les impacts généraux, sur l'évolution des métiers et des parcours professionnels.

En cas de modification, les stratégies font l'objet d'une présentation annuelle actualisée, au minimum à l'occasion du DAMEC-PP.

Article 1.3. La stratégie au niveau des établissements de l'UES Solvay France (DAMEC-PP)

La stratégie est présentée et déclinée au niveau de chaque établissement pour la partie qui le concerne.

Dans l'hypothèse d'une évolution ou d'ajustements relatifs à la mise en œuvre de cette stratégie avant le terme du délai de trois ans, la direction prend l'initiative d'une réunion qui fait courir un nouveau délai de trois ans.

Les CSE sont informés et consultés quant aux effets prévisibles sur l'emploi et les parcours professionnels de cette stratégie, laquelle est présentée à cette occasion, dans le cadre des informations et consultations sur les Diagnostics annuels des métiers, des emplois et des compétences (DAMEC-PP).

Les perspectives de recours aux différents contrats de travail (CDI, CDD, contrats temporaires, contrats d'alternance...), au travail à temps partiel, aux perspectives de départs liés au « turnover » naturel et de recours à la sous-traitance sont alors évoquées. L'objectif est de mettre en œuvre, dans la mesure du possible, les moyens visant à diminuer le recours aux contrats à durée limitée dans les établissements et à privilégier le recours aux contrats à durée indéterminée.

Par ailleurs, l'établissement informe les entreprises sous-traitantes travaillant sur le site des orientations stratégiques des GBU/Fonctions ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi, les compétences et les parcours professionnels.

PARTIE 2 : LA GESTION ANTICIPEE, DES EMPLOIS, DES COMPETENCES ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GAMEC-PP)

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

- l'engagement volontariste de Solvay au travers de l'ensemble de la ligne hiérarchique, lequel se dote de moyens et d'outils adaptés,
- une participation active des salariés au travers de moyens et outils adaptés,
- une véritable politique de concertation sociale en y associant l'ensemble des partenaires internes et externes en fonction de leur domaine des compétences, CSEC et CSE, organisations syndicales, missions locales, DIRECCTE, Pôle emploi, établissements d'enseignement, AFPA.

Article 2.1. Les métiers stratégiques et les emplois critiques

Article 2.1.1. Les métiers stratégiques

Le responsable de chaque « famille professionnelle » a pour fonction d'identifier les métiers stratégiques, les compétences et les parcours professionnels qui en découlent, indispensables à l'exercice de l'activité cœur (compétences nécessaires à l'exercice des emplois) dans les GBU et les fonctions, de projeter leur évolution et de les mettre à jour par les plans de développement. Elle est présentée une fois par an à l'occasion du projet de plan de formation devant le CSEC et les CSE concernés.

Les chefs d'établissement ou leur représentant auront pour responsabilité de décliner cette analyse au niveau de l'établissement de manière qualitative et quantitative en l'intégrant dans la préparation du DAMEC-PP.

La famille professionnelle s'attache à tenir compte des situations concrètes des établissements couverts par le présent accord.

Article 2.1.2 Les emplois critiques

Les emplois critiques relèvent tant des métiers stratégiques que des métiers non stratégiques. Les emplois deviennent critiques du fait de l'évolution des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier.

Les principaux facteurs de criticité sont :

- Les exigences de compétences nécessaires pour s'adapter aux besoins de Solvay et aux mutations technologiques (exemple : métiers émergents);
- la perte à court ou moyen terme de compétences en raison de la pyramide des âges ou de mobilités internes ou externes ;
- la rareté des compétences au regard de la situation du marché du travail externe faisant apparaître des difficultés certaines de recrutement dans le bassin d'emploi (exemple : métiers ayant vocation à disparaître...).

Les causes de criticité peuvent se cumuler et ce cumul est identifié comme tel dans le DAMEC-PP établissement.

Article 2.2. La détermination du niveau opérationnel de définition des plans de compétences

La veille permanente sur l'évolution des métiers est une part essentielle de la responsabilité de l'ensemble des responsables des "familles professionnelles" qui ont la charge, de dresser la cartographie des métiers existants à la date, et de définir les référentiels de compétences à moyen et long terme pour ces métiers. Ils sont aidés dans cette responsabilité par la fonction RH.

Ces référentiels de compétences servent de base à l'élaboration des plans de formation des établissements.

Les familles professionnelles identifiées à ce jour sont :

- Affaires Publiques
- Propriété Intellectuelle
- Achats
- Logistique
- Marketing / Ventes
- Finance
- Industrielle avec les sous-familles suivantes :
 - HSE
 - Ingénierie y compris les bureaux d'études
 - Laboratoire et contrôle qualité
 - Maintenance
 - Production
- Juridique
- Recherche et Innovation
- Ressources Humaines
- Communication
- Systèmes d'information
- SDE

Cette liste n'est ni limitative, ni exclusive et peut être complétée.

Les responsables de familles professionnelles s'appuient notamment sur les travaux de l'observatoire des métiers, des qualifications et de la diversité de l'Industrie Chimique, de l'observatoire des métiers de la mode, du textile et des cuirs et de l'observatoire « Intergros » des métiers du Commerce de Gros.

Article 2.3. Les outils d'évaluation et de développement des parcours professionnels

La GAMEC-PP s'appuie sur des outils de gestion qui :

- clarifient les compétences attendues par les GBU/fonctions pour chaque métier,
- établissent des familles professionnelles connues de tous,
- puissent être utilisés systématiquement pour définir le parcours professionnel de chaque salarié au sein de Solvay.

Les Répertoires des Métiers développés en parallèle par l'observatoire des métiers, des qualifications et de la diversité de l'Industrie Chimique, de l'observatoire des métiers de la mode, du textile et des cuirs et de l'observatoire « Intergros » des métiers du Commerce de Gros peuvent servir de référence à l'ensemble des fiches développées par Solvay.

Article 2.3.1. L'Entretien périodique de Performance et de Développement : Le PDCR

Afin d'assurer le dialogue et permettre à chacun d'être acteur de son évolution professionnelle, chaque salarié de l'UES Solvay France doit bénéficier d'un entretien de performance, de développement et de carrière au moins une fois par an avec son manager.

L'entretien de performance, de développement et de carrière (PDCR) permet d'élaborer une synthèse des compétences techniques (savoir-faire) et comportementales (savoir-être). Cet entretien réalisé avec le hiérarchique, permet ensuite à la fonction RH d'accompagner le salarié dans l'élaboration de son projet professionnel en prenant notamment en compte, au regard des besoins de Solvay, ses souhaits d'évolution ou ses besoins de formation, de développement et d'actualisation de ses compétences.

Article 2.3.2. L'Entretien de Carrière

Cet entretien est réalisé par le Responsable des ressources humaines, à la demande du salarié, de la fonction RH ou du hiérarchique. Dans tous les cas, cet entretien se fait sur la base du volontariat du salarié concerné.

Cet entretien est réalisé dans les trois mois qui suivent la demande.

Il a pour objectif de faire le bilan des compétences acquises par l'analyse des expériences passées et actuelles (cartographie des savoirs).

Il constitue un moment privilégié qui permet notamment au salarié d'évoquer son avenir, son développement individuel et donc son projet d'évolution et de le formaliser.

Cet entretien peut avoir lieu tous les trois à cinq ans.

Cet entretien vaut pour les salariés de plus de 45 ans, entretien de seconde partie de carrière.

Il comprend un diagnostic et un plan associé réalisé en commun entre le salarié, le RH et le manager.

Article 2.3.3. Le DAMEC-PP de l'établissement

Le DAMEC-PP établissement est composé d'un diagnostic et de plans d'actions associés pour une durée prévisionnelle de 3 ans. Il est réalisé dans chaque établissement et reprend les éléments tels que :

- Des données quantitatives,
- La cartographie des emplois critiques
- Des données statistiques
- Des données qualitatives sur les compétences
- Des plans collectifs d'évolution.

Le DAMEC-PP vise à anticiper les évolutions des postes dans l'établissement, notamment en anticipant les transmissions de savoirs et de compétences.

Il fait l'objet d'une information/consultation annuelle du CSE. Les éventuelles modifications au DAMEC-PP font également l'objet d'une information/consultation du CSE.

Article 2.3.4. Le Passeport Personnel de Potentiel d'Emploi (3PE)

Le 3PE retrace notamment l'évolution de carrière du salarié en particulier les postes occupés, les coefficients obtenus, les formations suivies.

A l'occasion des mobilités, le passeport personnel de potentiel d'emploi (3PE), à jour, permet aux futures hiérarchies d'avoir une vue d'ensemble précise des compétences et de la technicité des candidats internes.

Il peut servir de base à une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience.

Il peut également faire l'objet d'un traitement automatisé informatique. Il est mis à jour par le salarié avec l'appui de la hiérarchie et la Fonction RH à l'occasion de l'entretien annuel ainsi qu'à l'issue des formations.

Pour alimenter le 3PE, le salarié a accès aux informations le concernant qui lui manquent et peut 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'entité juridique servent de référence. Il est apporté une réponse motivée au salarié.

Article 2.3.5. La validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre d'une démarche personnelle

Les parties signataires soulignent l'importance de l'expérience dans l'acquisition des compétences, quel que soit le métier exercé. Cette expérience est valorisée à l'occasion des entretiens annuels, à l'occasion de l'examen des mobilités professionnelles ainsi que lors des plans de revalorisations salariales.

L'expérience peut aussi être reconnue par le processus légal de validation des acquis de l'expérience (VAE).

La validation des acquis de l'expérience est un droit qui permet à chaque salarié de prendre en compte les compétences acquises afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle. Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées, de façon continue ou non, pendant au moins trois ans. Ces activités doivent être en rapport avec la certification visée.

Cette démarche volontaire du salarié peut s'inscrire dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) après accord de l'employeur ou dans le cadre d'un congé de validation des acquis de l'expérience d'une durée de vingt-quatre heures de temps de travail financé par les FONGECIF.

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de cette démarche dans un dispositif de valorisation des personnes et confirme leur volonté de développer, pour les salariés du groupe Solvay qui le souhaitent, les actions d'information et les aides spécifiques à la constitution de leur dossier.

Article 2.4. Le développement des parcours professionnels

Dans la perspective de développement de Solvay et en cohérence avec sa stratégie, la formation professionnelle est un outil essentiel de la gestion des emplois et des parcours professionnels présent à toutes les étapes de la vie professionnelle du salarié. Elle leur permet d'acquérir, de maintenir et de développer leurs compétences et, par là même, leur employabilité.

Article 2.4.1. Les grandes orientations à 4 ans et les objectifs de la formation professionnelle

Il est ici rappelé les principes arrêtés par Solvay en France depuis plusieurs années :

- La formation professionnelle s'inscrit dans une démarche pluriannuelle d'acquisition, de développement des compétences adossées au développement de Solvay.
- Elle correspond à des objectifs à court terme, de perfectionnement et d'amélioration de performances individuelles et collectives.

- Elle prépare aussi aux évolutions à moyen terme liées aux changements technologiques et aux risques d'inadaptation des compétences face aux nouvelles exigences des métiers et des emplois. Dans ce cadre, la formation vise donc à anticiper les besoins en compétences de demain.
- Elle accompagne également les plans individuels, les parcours professionnels et les actions de mobilité.
- L'implication de la hiérarchie, comme du salarié, est une condition essentielle de réussite des actions de formation. Chaque hiérarchique et chaque salarié sont au centre du processus de prescription de la formation et de son organisation.
- A ces différents titres, la formation professionnelle est un des éléments clés de la politique Ressources Humaines de Solvay. Ainsi, la professionnalisation doit permettre d'accompagner chacun dans l'évolution des métiers, des emplois et des compétences, en utilisant la classification des familles professionnelles.

Les grandes orientations de la formation professionnelle traduisent les axes principaux de développement par domaine de compétences correspondant en France. Elles s'inspirent des projets transverses du groupe Solvay déclinés au niveau mondial par la Solvay Corporate University (SCU) et des enjeux transverses des GBU's et directions fonctionnelles opérant en France.

Ces orientations visent à soutenir et contribuer à la réalisation des feuilles de route des GBU's et fonctions.

Les grandes orientations de la formation professionnelle pour les quatre années à venir sont les suivantes :

- accompagner les salariés dans l'évolution de leurs emplois, des technologies et des organisations,
- sécuriser les parcours professionnels,

- contribuer à l'adéquation entre les souhaits des salariés, leurs compétences et les besoins de l'activité à laquelle ils appartiennent.

Ces orientations de formation donnent le cadre général pour la préparation des plans de formation visant le développement et l'employabilité des collaborateurs en France.

Les catégories de salariés et d'emplois auxquels la formation se consacre en priorité pour les trois ans à venir sont les métiers stratégiques et les emplois critiques définis au sein des DAMEC-PP.

Article 2.4.2. La coordination avec les plans de formation

Le plan de formation est établi en fonction des orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'UES Solvay France.

Dans ce cadre, toute action permettant au salarié de développer sa capacité à occuper un nouvel emploi tant en interne qu'en externe par un élargissement de ses compétences, est examinée avec attention. En particulier, tout changement de métier doit s'accompagner, le cas échéant, d'une formation adaptée, le tout dans l'application éventuelle du présent accord.

Chaque établissement, lors de l'élaboration de ces plans, identifie la part du plan de formation professionnelle consacrée aux DAMEC-PP et en assure un reporting dans le cadre de ses bilans annuels.

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

Article 2-5. Le processus de conservation

Au-delà de l'existant, est mis en œuvre progressivement dans chaque site un travail d'écriture et de sauvegarde des méthodes, processus, contacts... permettant sur chaque poste d'assurer une transmission des savoirs et compétences clés.

Chaque établissement définira les modalités pratiques de mise en œuvre de cet article et notamment celle du recouvrement.

Article 2.6. L'élaboration des DAMEC-PP

Article 2.6.1. Une démarche appuyée sur la réalité opérationnelle

Le niveau de réalisation du DAMEC-PP 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 d'emplois.

Article 2.6.1.1. L'implication du chef d'établissement

Les chefs d'établissement réalisent chaque année un Diagnostic Annuel Métiers - Emplois - Compétences – Parcours professionnels (DAMEC-PP). Le DAMEC-PP peut être révisé en tout ou partie en cours d'année.

Le chef d'établissement, de par sa connaissance des besoins de l'entité ainsi que de ses évolutions, qui résultent des feuilles de route de l'ensemble des GBU's et des fonctions qui exercent dans l'établissement, est le garant du processus DAMEC-PP/GAMEC-PP. C'est lui qui détermine le niveau de réalisation des diagnostics et de suivi des plans d'actions selon le processus standardisé.

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

Article 2.6.1.2. Le rôle de la fonction RH

La fonction Ressources Humaines accompagne la direction des établissements dans la réalisation des DAMEC-PP/GAMEC-PP 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 2.6.1.3. L'association des entreprises sous-traitantes au DAMEC-PP de l'établissement

Le chef d'établissement informe les entreprises sous-traitantes intervenant dans son périmètre de l'incidence des feuilles de route des GBU et des fonctions sur leurs activités, sous réserve du respect des garanties de confidentialité que peuvent exiger les relations avec les sous-traitants.

Article 2.6.1.4. Le contenu du diagnostic

Le DAMEC-PP repose sur l'identification de toutes les causes pouvant conduire à court, moyen ou long terme à des difficultés qualitatives et/ou quantitatives en matière d'emploi et/ou de compétences.

L'ensemble des postes identifiés par les DAMEC-PP établissement comme « à pourvoir », à terme même éloigné, est intégré sur le site intranet Solvay.

Le DAMEC-PP comporte l'analyse évolutive des métiers, stratégiques ou non, et des emplois, critiques ou non.

Article 2.6.1.5. Les plans d'actions

Les meilleures prospectives, études, outils... sont valorisés par la mise en place de plans d'actions adaptés. C'est pourquoi, une des phases essentielles de la démarche DAMEC-PP, tient à la détermination par les directions des établissements de plans d'actions et d'adaptations permettant à chacun d'être un acteur informé et responsable de son potentiel d'emploi. Ces plans d'actions sont notamment issus des synthèses des entretiens annuels et de développement. Ils sont élaborés en lien avec les hiérarchiques concernés.

Ces plans d'actions sont adaptés à la population de l'établissement concerné, et prennent notamment en compte les situations des salariés en plus grande difficulté.

Ils peuvent aussi 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 l'établissement.

La mise en œuvre des plans d'actions peut supposer une coopération entre établissements, accompagnés par la DRH.

La hiérarchie informe les salariés concernés par un plan d'action individuel.

Article 2.6.1.6. L'identification et les plans d'actions en faveur des salariés les plus exposés

Les salariés les plus exposés sont ceux dont le DAMEC-PP fait apparaître une plus grande nécessité d'adaptation par rapport aux exigences d'évolution de leur poste.

L'identification et les plans d'actions qui en découlent font l'objet, dans le DAMEC-PP, d'une présentation spécifique.

Article 2.6.1.7. Le suivi des plans d'actions

Chaque Direction d'établissement opère un suivi quantitatif et qualitatif du nombre de salariés identifiés dans ce cadre et du nombre de plans d'actions personnalisés mis en œuvre afin de permettre la remontée des informations.

Article 2.6.1.8. Une démarche inscrite dans la concertation sociale

La gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des parcours professionnels 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 2.6.1.8.1. La présentation du DAMEC-PP au CSE

Chaque année au plus tard à la fin du mois d'avril, le chef d'établissement présente au Comité social et économique d'établissement (CSE) le DAMEC-PP, lequel s'inscrit dans le cadre des stratégies de ou des GBU/Fonctions présentes dans l'établissement telles que déclinées au niveau de l'établissement. La présentation contient également les plans d'action retenus.

Cette réunion permet de présenter l'analyse de l'évolution de l'emploi dans l'établissement et de recaler les prévisions sur 4 ans 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.

La présentation du DAMEC-PP découle d'un standard applicable à tous les établissements.

A cet effet, des indicateurs de suivi sont mis en place comprenant, au niveau de chaque établissement :

- le nombre de plans d'action personnalisés,
- le nombre d'actions de formation et de mobilités liées aux DAMEC-PP réalisées, en cours ou envisagées, par établissement,
- le taux de réalisation des plans d'actions,
- le nombre de solutions rapportées au nombre de postes en disparition en distinguant le nombre de départs volontaires (en distinguant ceux qui résultent d'un départ volontaire de solidarité des autres) et de reclassements internes.

La présentation faite en CSE doit indiquer les plans d'actions retenus pour l'année à venir.

La présentation faite en CSE doit également rappeler les plans d'action retenus l'année précédente et indiquer le degré de réalisation de ces plans d'action. Le DAMEC-PP donne lieu à consultation du CSE.

Les éventuelles modifications essentielles apportées en cours d'année nécessitant la révision du DAMEC-PP font l'objet d'une présentation et d'une consultation au CSE.

Article 2.6.1.8.2. L'information des salariés concernés par les DAMEC-PP et les plans d'actions

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

Article 2.6.1.8.3. La synthèse des DAMEC-PP et les indicateurs de suivi présentés au Comité social et économique central (CSEC) de l'UES Solvay France

Une synthèse simplifiée est présentée une fois par an au niveau du CSEC de l'UES Solvay France, dès lors que le standard applicable à tous les établissements aura été établi, lors de la session ordinaire de mi-année, comprenant :

- la liste des établissements ayant présenté un DAMEC-PP,
- la liste des établissements ayant présenté un DAMEC-PP révisé en tout ou partie,
- la synthèse des indicateurs de suivi de chaque établissement présentés en CSE.

Article 2.6.2. L'accompagnement des mobilités géographiques

Les conditions et moyens de mobilité applicables sont prévus par l'accord du 29 mars 2016 sur l'accompagnement des mobilités au sein de Solvay en France et, le cas échéant, par l'accord du 25 juin 2018 spécifique sur les mobilités géographiques nationales dans le cadre du projet « Oxygen ».

PARTIE 3 : L'ANTICIPATION DES PROBLÉMATIQUES D'EMPLOI PAR LE RECLASSEMENT

La présente partie traite des problématiques d'emploi prévisibles du fait du DAMEC-PP ou d'un projet et de l'accompagnement des problématiques avérées d'emploi.

Ces procédures s'appliquent pour autant que les suppressions d'emplois envisagées pour un même fait générateur ne concernent pas plus de trente postes, à l'exception du projet Oxygen.

Article 3.1. L'accompagnement anticipé des évolutions prévisibles de l'emploi par la recherche d'une solution de reclassement interne

Article 3.1.1. Le Programme PARI (Priorité Aux Ressources Internes)

Les postes disponibles dans l'UES Solvay France sont à réserver en priorité aux salariés de Solvay 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 des collaborateurs dont les postes sont supprimés ou modifiés à terme, sont prioritaires et, à compétences égales (après éventuelle formation si besoin), à préférer aux mobilités internes classiques et aux 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 plus globalement les évolutions en matière d'emploi doivent être connues et partagées au plus tôt afin d'être en mesure de déployer des outils adaptés.

Ce faisant, Solvay 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 peut être examiné par le CSE à la demande de l'intéressé.

Article 3.1.2. L'hypothèse d'un DAMEC-PP ou d'un projet révélant une carence de compétences à terme

Les signataires sont convaincus :

- de l'importance du traitement anticipé des carences de compétences à terme, que les DAMEC-PP ou un projet peuvent faire apparaître,
- et qu'il faut au contraire leur apporter par anticipation les réponses adaptées.

C'est l'objet du présent article.

Article 3.1.2.1. Le parcours professionnel

Le Responsable Ressources Humaines identifie sur la base des emplois repères les compétences nécessaires pour tenir les postes dont la carence à terme a été identifiée et suggèrent dans ce cadre les formations à suivre pour détenir à terme ces compétences.

Il revient ensuite au Responsable Ressources Humaines concerné d'identifier et solliciter les salariés susceptibles d'entrer dans ce dispositif. A cet effet, il est intégré dans la réflexion les éléments consolidés des entretiens annuels.

Par ailleurs, les postes en cause sont ouverts sur le site intranet « Solvay One » à des candidatures spontanées.

Article 3.1.2.2. Mobilisation de l'équipe « Talent Acquisition » et des Responsables RH

Dans l'hypothèse où le DAMEC-PP d'un établissement fait apparaître une carence de compétences à terme, le Responsable Ressources Humaines de la personne concernée en informe l'équipe « Talent Acquisition » concerné et le Réseau Ressources Solvay (RRS).

Ceux-ci cherchent alors à identifier, lors des réunions du Réseau Ressources Solvay, sur la base des éléments issus des entretiens annuels et/ou entretiens de carrière le cas échéant, les salariés susceptibles de détenir, au sein de l'UES Solvay France, les compétences recherchées et qui peuvent évoluer dans le cadre notamment d'une mobilité et/ou d'une promotion (PARI).

Si cette recherche ne permet pas d'identifier des compétences internes ou que l'écart est trop grand compte tenu des besoins de Solvay, des recrutements externes sont mis en œuvre.

Article 3.1.2.3. Mobilisation de la taxe d'apprentissage

Solvay poursuit ses efforts afin de mettre au service de l'emploi 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-PP.

Article 3.1.3. L'hypothèse d'un DAMEC-PP ou d'un projet révélant une suppression d'emplois 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 postes.

La recherche d'une solution de reclassement interne s'exerce dès l'annonce de la suppression ou de la modification du poste jusqu'à la date de l'adhésion du salarié au congé de mobilité ou jusqu'à la date de notification de son licenciement économique.

Les outils d'anticipation et d'accompagnement contenus dans le présent accord doivent permettre à l'UES Solvay France et à ses salariés :

- de s'assurer du renouvellement, de l'acquisition et du développement anticipés des compétences nécessaires ;
- d'appréhender les adaptations d'emplois en termes d'évolution de carrière à l'intérieur ou à l'extérieur de Solvay au travers d'un reclassement préalable à la suppression effective d'un poste ;
- de gérer de manière anticipée et individuelle les adaptations d'emplois afin de ne pas avoir à traiter ultérieurement ces mêmes enjeux de manière collective et dans l'urgence.

Article 3.1.3.1. Le Réseau ressources Solvay

Afin de s'assurer de l'utilisation des meilleures techniques de reclassement, les salariés concernés par une évolution d'emploi sont pris en charge par le Réseau ressources Solvay chargé de mettre en œuvre l'ensemble des mesures destinées à favoriser le reclassement interne.

Article 3.1.3.1.1. Composition et fonctionnement du Réseau ressources Solvay

Ce réseau est constitué, d'un membre RH de chaque établissement distinct de l'UES Solvay France et du représentant du service « Talent & Acquisition » qui a pour mission de coordonner les recherches de reclassement sur le périmètre de l'UES Solvay France. Le responsable du Réseau Ressources Solvay (RRS) réunit aussi souvent que nécessaire, tous les RH des établissements distincts de l'UES Solvay France

Article 3.1.3.1.2. Démarche de reclassement déployée par le Réseau ressources Solvay

Le Réseau ressources Solvay a pour rôle essentiel de favoriser le reclassement interne au moyen de mesures et d'outils spécifiques au reclassement recherché.

Dans le cadre du programme PARI, les recherches de reclassement sont en priorité ciblées dans les différents établissements de l'UES Solvay France.

Article 3.1.3.1.3.- Les salariés bénéficiaires de la recherche de reclassement interne

Le Réseau Ressources Solvay est ouvert en priorité à l'ensemble des salariés concernés par une suppression ou modification de leur emploi révélée par le DAMEC-PP ou un projet présenté aux instances représentatives.

Dans l'hypothèse où un DAMEC-PP ou un projet identifie un risque de suppressions de poste concernant plusieurs salariés, l'ensemble des salariés a alors accès au Réseau Ressources RH.

Si le nombre de volontaires à la mobilité se trouve être notoirement inférieur au nombre de postes supprimés, la Direction met en œuvre des critères d'ordre prévisionnels de reclassement interne. Ces critères d'ordre permettent de déterminer nominativement les salariés devant entrer dans le processus du reclassement interne.

Ces critères prévisionnels de reclassement interne sont les mêmes que ceux du présent accord au titre des critères d'ordre de licenciement prévu à la Partie 5 du présent accord.

Dans une telle hypothèse, le CSE est informé et consulté notamment sur les critères d'ordre du reclassement interne.

Les responsables de l'établissement organisent à leur initiative des réunions d'information collective des salariés concernés par un risque de suppression de leur poste. Cette réunion d'information est l'occasion de présenter à ces salariés les rôles et objectifs du Réseau ressources Solvay.

A la demande du salarié, des rencontres avec son Responsable des ressources humaines ont lieu pendant les horaires de travail habituel pour s'informer des offres de mobilité interne disponibles.

Article 3.1.3.1.4. Le Suivi sur l'établissement des démarches du salarié

Durant la phase de recherche de reclassement interne, un point régulier des démarches du salarié est réalisé entre le salarié et son responsable RH.

La périodicité de ces réunions est fonction de l'échéance prévisible de la réalisation de la suppression d'emploi identifiée par le DAMEC-PP ou le projet. En tout état de cause, cette réunion doit se tenir une fois par mois.

Le Responsable Ressources Humaines du salarié transmet les éléments relatifs à la recherche de reclassement interne qu'il a effectué au Réseau ressources Solvay.

Article 3.1.3.1.5. La Durée d'existence du Réseau ressources Solvay

Le Réseau Ressources Solvay est mis en place pour la durée du présent accord.

Article 3.1.3.2. Les mesures en faveur du reclassement interne

Le processus défini au présent article s'applique que le reclassement envisagé s'exerce avec ou sans mobilité géographique.

En cas de difficultés sérieuses et justifiées de reclassement interne, le Responsable des ressources Humaines du salarié impacté propose avec l'accord du salarié concerné de le mettre en relation avec le cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé en mobilité professionnelle afin de rechercher dès que possible des solutions de reclassement externe, dans le cadre du périmètre de reclassement exprimé par le salarié.

Article 3.1.3.2.1. Actions et rôles du RH et du Réseau ressources Solvay

Afin de définir les possibilités de reclassement interne, le RH procède avec le salarié à un état des compétences de ce dernier et à l'identification et à la formalisation d'un projet professionnel réaliste.

Dans ce contexte, le salarié indique au RH le cadre (géographique, professionnel...) dans lequel il demande à ce que soient effectuées les recherches de reclassement interne. Le salarié peut, par écrit, à tout moment, demander ultérieurement une modification de ce cadre.

Sur la base de ces informations Réseau ressources Solvay est chargé d'identifier parmi les postes disponibles au sein de l'UES Solvay France et recensés dans l'intranet Solvay One, la ou les offre(s) de reclassement interne susceptibles de correspondre au salarié.

Le salarié conserve en permanence la possibilité de consulter les postes disponibles (par le biais du site intranet) et de saisir son Responsable des ressources humaines si un poste l'intéresse et correspond à ses compétences et à son projet professionnel.

Chaque Responsable des Ressources Humaines des établissements distincts de l'UES Solvay France a également pour mission d'informer le Réseau ressources Solvay des salariés qui auraient manifestés leur accord pour un départ volontaire dans le cadre d'une adhésion au congé de mobilité si le départ de leur poste permet à un salarié dont le poste est impacté de se reclasser dans l'UES Solvay France ou encore si le salarié qui prend le poste est lui-même remplacé par un salarié dont le poste est supprimé ou modifié (DVS)

L'ensemble des informations recueillies par le Réseau Ressources Solvay doit donc permettre d'optimiser les solutions de reclassement interne.

Article 3.1.3.2.2. 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 en recherche de reclassement interne, dans l'UES Solvay France,
- conforme au projet professionnel et géographique tel que défini par le salarié.

Les Entretiens annuels et de Carrière, et le 3PE (Passeport Personnel de Potentiel d'Emploi) sont une base solide pour la conception de l'état des compétences réalisé avec le RH.

Article 3.1.3.2.3. Transmission et gestion des offres et des candidatures

Lorsqu'une opportunité est identifiée par Réseau ressources Solvay, celui-ci la transmet au salarié concerné par l'intermédiaire de son RH.

S'il est candidat, le RH transmet alors sa candidature au RH du site d'accueil qui organise le ou les entretien(s) entre le salarié et le Responsable hiérarchique du poste à pourvoir et le RH d'accueil.

La description 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.

Le salarié peut être candidat à ce stade.

S'il refuse d'être candidat, ce refus devra faire l'objet d'une justification écrite remise au Réseau ressources Solvay ou au Responsable RH concerné.

Article 3.1.3.2.4. Déroulement des entretiens

L'entretien de recrutement a lieu entre le salarié, le Responsable Ressources Humaines et le responsable hiérarchique de l'entité 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 pendant les horaires habituels de travail quand les salariés sont disponibles.

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 3.1.3.2.5. Acceptation de la candidature

A l'issue des entretiens, une réponse écrite et motivée est transmise au salarié dans un délai maximum de quinze jours, éventuellement renouvelable une fois.

En cas de pluralité de candidatures sur un poste, priorité est donnée parmi les salariés concernés par une suppression ou une modification de leur poste au degré d'expertise puis à la proximité géographique.

En cas d'acceptation de la candidature, le Responsable Ressources Humaines du site d'accueil confirme par écrit au salarié les éléments définis lors des entretiens :

- la durée de validité de la proposition qui ne peut être inférieure à cinq 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.

Le salarié dispose d'un délai de cinq jours, éventuellement renouvelable une fois, suivant la proposition pour confirmer ou non l'acceptation de cette dernière.

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

Article 3.1.3.2.6. Candidature soumise à réalisation d'actions de formation

La validation de la candidature peut être soumise à la réalisation de formations nécessaire à l'obtention des compétences ou connaissances indispensables à la tenue du poste. Le contenu et la durée de la/des formation(s) sont 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/des formation(s) identifiée(s).

Cette/ces formation(s) peut/peuvent être organisée(s) collectivement par l'établissement d'accueil. Elle(s) est/sont prise(s) en charge par le site d'origine du salarié.

Article 3.1.3.2.7. 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 d'origine et d'accueil se contactent 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 la hiérarchie d'accueil pour intégrer le salarié et la réalisation effective de la mobilité, est arrêtée conjointement par les deux responsables hiérarchiques 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 contrat à durée déterminée) appelé à le remplacer sur son poste,
- d'appréhender les spécificités et techniques de son nouveau poste.

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

Au-delà de la période transitoire, la hiérarchie 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 poste d'origine.

Article 3.1.3.2.8. 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 cinq semaines.

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

Article 3.1.3.2.9. Référent technique, parrainage et accueil*

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

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 est 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 sont dans tous les cas être prises en compte dans l'appréciation de ses 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 prévues d'accueil prévues par l'accord du 29 mars 2016 sur l'accompagnement des mobilités au sein de Solvay en France ou, le cas échéant, par l'accord du 25 juin 2018 spécifique sur les modalités géographiques nationales dans le cadre du projet « Oxygen ».

Chaque site met en œuvre des mesures particulières destinées à favoriser l'intégration du salarié telles que :

- 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 sont remises (coordonnées de l'action 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 3.1.3.2.10. Conditions de la mobilité professionnelle et géographique

L'accompagnement de la mobilité interne se fait dans le cadre des dispositions définies par l'accord du 29 mars 2016 sur l'accompagnement des mobilités au sein de Solvay en France ou, le cas échéant, par l'accord du 25 juin 2018 spécifique sur les modalités géographiques nationales dans le cadre du projet « Oxygen ».

Pour les mobilités internationales, la politique de mobilité internationale de Solvay s'applique.

Article 3.2. L'accompagnement anticipé des évolutions prévisibles de l'emploi par la recherche d'une solution de reclassement externe

Article 3.2.1. Actions et rôle du cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé en mobilité professionnelle

Quand le salarié le souhaite, à partir du moment où il a connaissance du fait que son poste est impacté dans un projet, le cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé en mobilité professionnelle est à sa disposition pour établir une stratégie de recherche d'emploi externe ou étudier un projet personnel quel que soit sa nature. Cela n'interrompt et n'empêche pas les recherches de reclassement interne qui poursuivent jusqu'à la notification de son licenciement.

Cette aide à la recherche d'une solution de reclassement externe s'étend pour les salariés impactés jusqu'au terme de leur contrat de travail avec Solvay.

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 peuvent être mises en place après accord de la société.

Ces actions, dont la durée n'excèdera pas 200 heures, peuvent se dérouler hors temps de travail et sont mises en œuvre prioritairement dans le cadre du compte personnel de formation (CPF)

Si le besoin de formation excède ce volume de 200 heures, une attention particulière est apportée à la prise en charge de cette demande en concertation avec les organisations syndicales de l'établissement.

Article 3.2.1.1. 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 cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé en mobilité professionnelle et directement accessible ou avec une formation courte. Dans le choix des postes, sont privilégiées les offres en contrat à durée indéterminée.

Article 3.2.1.2. Conditions de départ en cas de reclassement externe

En cas de réussite du reclassement externe avant la date de suppression ou de réalisation de la modification du poste, l'adhésion au congé de mobilité est privilégiée.

Article 3.3. Le suivi des actions devant les instances représentatives du personnel durant les phases de recherche de reclassement préalable

Les CSE sont informés de l'avancement des mesures mises en œuvre dans le cadre des DAMEC-PP ou des projets.

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

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

S'agissant des mesures faisant intervenir le Réseau ressources Solvay (RRS), un représentant du Réseau peut venir à cette occasion présenter un point d'avancement quantitatif et qualitatif de ses travaux. Par ailleurs, la commission formation du CSE, lorsqu'elle existe, peut être saisie pour tout sujet liée à sa mission, concernant la mise en œuvre du présent accord. A défaut, les CSE remplissent ce rôle.

PARTIE 4 : LE CONGE DE MOBILITE

4.1. L'objet et les principes du nouveau congé de mobilité

Basé sur le volontariat, l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail a entendu encourager le recours au congé de mobilité, en élargissant son champ d'application.

Outil de gestion des emplois et des compétences, ce dispositif permet aux salariés qui le souhaitent et qui occupent des emplois dits « critiques », c'est-à-dire des emplois qui pourraient être amenés à évoluer à court, moyen ou long terme du fait notamment des orientations stratégiques de Solvay, des nouveaux enjeux auxquels Solvay est confronté, ou pourrait être impacté par une suppression de poste dans un projet de réorganisation, de bénéficier d'un dispositif d'accompagnement à leur reconversion professionnelle.

Ce dispositif permet en effet, aux salariés volontaires de disposer du temps et de l'accompagnement nécessaire pour favoriser leur retour à un emploi stable dans les meilleurs délais.

Dans le cadre de cet accompagnement, un cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé en mobilité professionnelle a notamment été choisi afin d'assister les salariés dans leurs différentes démarches et la construction de leur projet.

Pour la parfaite information des parties, il s'agit du cabinet SODIE dont les coordonnées sont les suivantes 43-45, avenue de Clichy 75017 PARIS.

4.2 L'éligibilité au congé de mobilité

Sont éligibles dans le cadre d'un congé de mobilité défini dans le cadre du présent accord, les salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Etre en contrat à durée indéterminée au sein de l'UES Solvay France sans toutefois :
 - être en préavis à la date de dépôt de la candidature ;

- avoir signé une rupture conventionnelle individuelle ;
 - faire l'objet d'une procédure de licenciement en cours ;
 - avoir demandé un départ à la retraite ou être en cours de procédure de mise à la retraite.
- Exercer leur activité sur le territoire métropolitain ;
 - Appartenir au sein de son établissement à un emploi et/ou une catégorie d'emplois considérés comme critiques dans le DAMEC-PP et/ou susceptibles d'être concernés, à court, moyen ou long terme par une suppression. Dans ce cas, les emplois et/ou catégories d'emplois ont été identifiés dans un document d'information et consultation présenté dans une instance représentative de l'UES Solvay France (CSE ou CSEC), à la date où le salarié se porte volontaire.

Ou permettre par son adhésion volontaire au congé de mobilité le reclassement sur son poste d'un salarié dont le poste est critique dans les conditions décrites ci-dessus ou le reclassement d'un salarié dont le poste n'est pas critique mais qui est lui-même remplacé par un salarié dont le poste est critique.

Ou adhérer volontairement au congé de mobilité pendant la période de réflexion de 4 mois prévue dans l'accord du 25 juin 2018 spécifique relatif aux mobilités internes nationales dans le cadre du projet Oxygen avant l'expression de son choix.

- **ET** avoir un projet professionnel de mobilité fonctionnelle et/ou géographique déterminé qui apporte immédiatement ou à terme une solution professionnelle personnalisée qui aura été validée par le cabinet conseil à l'issue d'au moins un entretien individuel consistant, à savoir :
 - Reprise ou recherche d'un emploi en CDI ou promesse d'embauche en CDI ;
 - Reprise ou recherche d'un emploi en CDD ou en contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois ;
 - Avoir un projet suffisamment avancé de création ou de reprise d'entreprise ;
 - Suivi d'une formation qualifiante ou d'une formation jugée nécessaire (300 heures au moins) ;
 - A défaut d'un projet professionnel, justifier d'un projet personnel suffisamment abouti. Dans ce cas, il est demandé au cabinet de renforcer les critères de validation du projet (motivation philanthropique, raisons familiales, accompagnement d'ascendants ou de descendants, projet de fin de carrière, etc).

4.3. Les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de congé de mobilité

Les demandes de rupture de contrat de travail d'un commun accord dans le cadre du dispositif de congé de mobilité sont mises en œuvre dans les conditions ci-dessous.

4.3.1. L'information des salariés

Les salariés sont informés, par tout moyen, de la mise en place du congé de mobilité.

Par ailleurs, les salariés dont les emplois seraient considérés comme « critiques » et notamment pourraient à terme faire l'objet d'une suppression du contrat de travail dans le cadre d'un projet de réorganisation, sont informés, par tout moyen.

Les salariés intéressés par un congé mobilité peuvent demander toutes les informations complémentaires à leur Responsable RH. Ils peuvent par ailleurs demander un entretien individuel pour poser toute question et formaliser, le cas échéant, leur souhait de congé mobilité.

Des réunions d'information collective sont animées sur chaque établissement concerné par le cabinet en charge de l'accompagnement des salariés. A l'issue de ces réunions, les salariés éligibles au congé de mobilité peuvent bénéficier d'un rendez-vous avec le cabinet afin de leur permettre de valider leur projet et faire acte de candidature.

4.3.2. Les candidatures : demande de congé mobilité

Le congé de mobilité est ouvert à tous les salariés éligibles (cf. article 4.2. du présent accord).

Les demandes de rupture de contrat de travail d'un commun accord dans le cadre du dispositif de congé de mobilité sont exclusivement basées sur le volontariat des salariés.

Les salariés doivent adresser leur demande de congé mobilité (formulaire comprenant avis du consultant + actions à mener pendant le congé de mobilité) à leur responsable RH. Cette

demande doit comporter tous les éléments nécessaires à l'analyse du dossier et notamment tous les éléments justificatifs associés démontrant la faisabilité et le sérieux du projet et l'avis positif du consultant externe sur le dossier.

Les responsables RH remettent aux salariés volontaires, dès réception de leur demande de congé de mobilité, un bulletin d'adhésion.

Dans l'hypothèse où, au sein d'une même catégorie professionnelle, le nombre de salariés volontaires au départ serait supérieur au nombre de postes identifiés comme « critiques » et pouvant à terme être supprimés dans le cadre des documents d'information et de consultation qui sont remis aux représentants du personnel, la Direction des Ressources Humaines opère une sélection parmi les candidatures selon les modalités suivantes :

- dans l'hypothèse où un choix doit être opéré au sein d'une même catégorie professionnelle entre des salariés remplissant pleinement les conditions au congé de mobilité, priorité est donnée au salarié ayant déposé en premier son dossier ;
- si ce critère ne permet pas de départager les candidatures, priorité est donnée au salarié qui a l'ancienneté la plus importante ;
- si ce critère ne permet toujours pas de départager les candidatures, priorité est donnée au salarié le plus âgé.

4.3.3. Les modalités de l'adhésion au congé de mobilité

Le salarié volontaire manifeste son adhésion volontaire au congé de mobilité par écrit à travers un bulletin d'adhésion établi en deux exemplaires, l'un pour Solvay, l'autre pour le salarié.

Solvay remet alors en main propre au salarié volontaire une convention bipartite d'engagements réciproques dans le cadre du congé de mobilité entre Solvay et le salarié. Cette convention précise les modalités de mise en œuvre et fixe les règles de bon fonctionnement du congé de mobilité, préalablement à la réalisation des actions prévues.

La convention rappelle notamment les éléments suivants :

- La durée à compter de la signature du bulletin d'adhésion et le terme du congé de mobilité ;

- Les services du cabinet externe spécialisé ;
- Eventuellement le caractère spécifique de la formation ou validation des acquis d'expérience professionnelle, ainsi que le nom de l'organisme chargé de leur réalisation ;
- La rémunération du salarié pendant le congé de mobilité ;
- Les engagements du salarié pendant le congé de mobilité ;
- Les conditions de rupture anticipée du congé de mobilité.

La convention bipartite devra être retournée par le salarié, par LRAR ou remise en main propre au Responsable RH au plus tard dans un délai de 8 jours calendaires à compter de la remise de la convention au salarié.

L'absence de réponse dans les délais impartis est considérée comme une rétractation de la part du salarié. La non réponse du salarié (valant rétractation) ou le refus exprimé par le salarié ne saurait entraîner de sanction ou de rupture de son contrat à l'initiative de Solvay.

4.3.4. Situation du salarié pendant le congé de mobilité

Pendant la durée du congé de mobilité, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Le salarié est dispensé d'activité professionnelle à l'égard de Solvay, sous réserve des éventuelles périodes de travail accomplies chez Solvay par le salarié dans le cadre du congé de mobilité.

Le salarié peut ainsi se consacrer exclusivement à la concrétisation des actions de formations visant au développement de son employabilité et/ou à la mise en œuvre de son projet professionnel et/ou à sa recherche d'un nouvel emploi.

4.3.5. Durée du congé de mobilité

La durée du congé de mobilité est de 12 mois.

La durée indiquée ci-dessus n'inclut pas le préavis dont le salarié aurait bénéficié s'il avait été licencié et dont il bénéficie à compter de son adhésion au congé de mobilité.

Il est possible sur simple demande écrite pour le salarié qui adhère au congé de mobilité de suspendre immédiatement après son adhésion ce congé pendant une période correspondant au nombre de jours dont il dispose au titre de son compte épargne-temps.

Le congé de mobilité débute à la date prévue dans la convention bipartite, sous réserve de sa signature dans les délais impartis.

4.3.6. La rupture d'un commun accord

L'acceptation par le salarié du congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord à l'issue du congé de mobilité.

4.3.7. Les engagements réciproques des parties pendant le congé de mobilité

4.3.7.1. Les engagements des RH de Solvay

Les Responsables RH assurent un rôle d'information et de conseil auprès des salariés. Ils explicitent les mesures de repositionnement et les éléments financiers spécifiques à la rupture d'un commun accord dans le cadre du congé de mobilité. Les responsables RH, en lien avec le cabinet conseil, favorisent l'élaboration et la réalisation par le salarié d'éventuelles missions au sein de l'UES Solvay France qui viendraient renforcer la cohérence de son projet global de repositionnement professionnel.

Les Responsables RH veillent à la bonne application des mesures du présent accord, à la qualité et au sérieux de l'accompagnement du cabinet conseil.

4.3.7.2. Les engagements du cabinet conseil

L'identification du projet professionnel ou personnel est préalablement étudiée avec l'aide du cabinet.

L'accompagnement du congé de mobilité est réalisé par un cabinet conseil spécialisé dans l'accompagnement des salariés.

Le cabinet a pour mission de favoriser l'élaboration et la réalisation par le salarié de son projet.

Il réalise à la demande du salarié ou de Solvay des bilans professionnels et des bilans de compétences. Il assiste le salarié dans l'élaboration de son projet de mobilité professionnelle (dossier de candidature, élaboration de CV, formation aux entretiens...) et dans sa concrétisation. Il met en place les moyens adéquats pour améliorer les chances de reconversion des salariés (accueil, conseils, informations, évaluation, orientation...).

Il aide le salarié à déterminer ses objectifs d'évolution professionnelle en matière de recherche d'emploi, de reconversion, de formation longue ou de création d'entreprise. Il guide et conseille le salarié dans la définition des actions à mettre en place : formations, missions, stages, actions de recherche d'emploi...

Il donne des informations actualisées sur le marché de l'emploi. Il soutient le salarié par des points réguliers avec lui dans les différentes phases de son congé de mobilité et le conseille dans l'organisation de ses démarches.

Le cabinet respecte la confidentialité des échanges avec les salariés lors des entretiens d'information. Seules seront transmises à la Direction des ressources humaines les informations nécessaires à la mise en œuvre des départs.

Le cabinet donne un avis sur les projets professionnels des salariés, en terme de cohérence, faisabilité et de viabilité dans tous les cas de figure.

4.3.7.3. Les engagements du salarié

Le salarié s'engage pendant son congé de mobilité à être actif pour mener à terme son projet.

Il s'engage notamment :

- à suivre les actions de formation ainsi que les prestations du cabinet conseil et les démarches de recherche d'emploi telles qu'elles ont été définies dans le document qu'il a signé ;

- à se présenter aux convocations qui lui sont adressées dans le cadre de sa reconversion ou de son repositionnement professionnel ;
- à mener personnellement une démarche active de repositionnement en liaison avec le cabinet ;
- à ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé de mobilité hors période de suspension sans l'accord de Solvay.

Le congé pourra être rompu en cas de non-respect des engagements du salarié ou d'abandon du dispositif, sauf motif légitime dûment justifié par le salarié.

Dans ce cas, Solvay les mettra préalablement en demeure d'effectuer ces actions par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précise que, si le salarié devait ne pas donner suite à la mise en demeure sous 10 jours à réception du courrier, le congé de mobilité est rompu.

Si, à l'issue de ce délai, le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure, Solvay notifie au salarié la fin de son congé de mobilité par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans cette hypothèse, le salarié ne peut demander à bénéficier des mesures financières associées à la reprise d'un emploi au cours du congé de mobilité.

4.4. Le déroulement du congé de mobilité

4.4.1. Les mesures d'accompagnement du salarié en congé de mobilité

Pendant toute la durée du congé de mobilité, des actions d'accompagnement sont mises en œuvre pour faciliter le retour à un emploi stable dans les meilleurs délais des bénéficiaires du congé de mobilité.

Ces actions sont proposées par le cabinet conseil. Il s'agit d'aider le salarié à concrétiser son projet.

Ces actions peuvent prendre la forme de bilans professionnels et de bilans de compétences.

Le salarié est aidé par le cabinet dans l'élaboration de son projet de mobilité professionnelle (dossier de candidature, élaboration de CV, formation aux entretiens...) et dans sa concrétisation. Il met en place les moyens adéquats pour améliorer les chances de reconversion des salariés (accueil, conseils, informations, évaluation, orientation...).

4.4.2. Les éventuelles périodes de travail en dehors de Solvay

- Reprise d'un CDI :

Dès lors que le salarié adhère au congé de mobilité, le salarié a la possibilité de reprendre pendant son congé de mobilité une activité professionnelle au travers d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le congé est alors suspendu pendant la durée de la période d'essai du salarié.

Si sa période d'essai est concluante, le congé de mobilité est rompu à la date de la fin de la période d'essai.

Si sa période d'essai n'est pas concluante, le congé de mobilité reprend immédiatement le lendemain de la date de rupture du contrat et son terme est reporté de la durée de la période d'essai.

- Reprise d'un CDD :

Le salarié a également la possibilité pendant son congé de mobilité de reprendre une activité professionnelle au travers d'un contrat de travail à durée déterminée pour une durée maximale de 12 mois, conformément aux dispositions de l'article L. 1237-18-1 du Code du travail. Pendant la période de travail à durée déterminée, le congé de mobilité est suspendu et son terme est reporté d'autant.

Le motif de recours peut être celui prévu au 1° de l'article L. 1242-3 du Code du travail, à savoir au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi, dans une limite de 12 mois fixée par le présent accord.

4.4.3. Les éventuelles périodes de travail au sein de Solvay

Il est possible pour le salarié de réaliser une mission au sein de l'UES Solvay France dont l'objectif est de lui permettre de renforcer ses compétences et/ou la cohérence avec son projet. Elles peuvent par exemple permettre au salarié qui souhaite changer de métier d'essayer un autre type d'activité qui existe au sein de l'UES Solvay France.

Ces missions prennent la forme d'un contrat à durée déterminée spécifique conclu en application du 1° de l'article L. 1242-3 du Code du travail (contrats conclus au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi) qui n'ouvre pas droit à l'indemnité de précarité. Elles sont d'une durée maximum de 18 mois fixée par le présent accord. Le salarié perçoit la rémunération qui était la sienne avant son congé de mobilité. Le congé de mobilité est alors suspendu pendant la durée de ce contrat et reprend à son issue pour la durée du congé restant à courir.

Les périodes de travail au sein de Solvay peuvent même prendre la forme d'un contrat à durée indéterminée. Dans cette hypothèse, le congé de mobilité prend fin à la date de signature du contrat de travail à durée indéterminée qui ne comprend pas de période d'essai et qui reprend l'ancienneté acquise par le salarié.

4.4.4. Les modalités d'accompagnement des actions de formation d'adaptation envisagées

Si le projet impose une remise à niveau ou l'acquisition d'une formation professionnelle complémentaire, d'une durée inférieure à 300 heures, Solvay prend en charge le financement de cette formation en facilitant l'intégration et l'adaptation du salarié dans son nouveau projet professionnel.

Le contenu et la durée de la formation devront être validés par son responsable RH. Son financement est plafonné à 7.000,00 euros HT.

4.4.5. La cessation du congé de mobilité

- **Si le projet du salarié consiste en une formation qualifiante ou diplômante, le congé de mobilité cesse à la fin de la période du congé de mobilité.**

Le contrat de travail est rompu au terme de la formation, dans le délai prévu par la convention de rupture. Cette disposition, conçue pour sécuriser le parcours du salarié en formation, est accordée au cas par cas lors de l'examen des dossiers de demande de congé de mobilité, et après application des critères de départage.

- **Si le projet du salarié consiste en un repositionnement salarié en CDI**

Au terme de la période d'essai, et si le contrat de travail du salarié est confirmé, le congé de mobilité cesse et son contrat de travail avec Solvay est rompu et les indemnités de rupture lui sont versées.

En cas d'échec de la période d'essai, le salarié reprend son congé de mobilité pour effectuer les mois restant à courir jusqu'au terme de son congé.

- **Si le projet du salarié consiste en un repositionnement salarié en CDD de 12 mois maximum**

En cas d'embauche, pendant le congé de mobilité, dans le cadre d'un CDD de 12 mois maximum, le congé sera suspendu pendant la durée du contrat à durée déterminée.

Dans tous les cas de reprise d'emploi, le salarié concerné informe Solvay sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge au Responsable RH d'origine (ou mail spécial de centralisation des demandes éventuellement) en précisant la date à laquelle prend effet son embauche et la date prévisionnelle de fin de son contrat (ou de fin de sa période d'essai). Cette lettre doit être adressée à Solvay avant son embauche pour que la suspension du congé de mobilité puisse être revendiquée.

- **Si le projet du salarié consiste dans une création ou reprise d'entreprise ou d'activité,**

Le congé de mobilité cesse soit à la fin du congé de mobilité soit après approbation du dossier de création ou de reprise par le cabinet conseil en charge de l'accompagnement des congés de mobilité et dépôt du Kbis ou tout autre formulaire attestant de la création ou de la reprise d'une entreprise.

- **Dans tous les cas**, il est rappelé que le congé peut également être rompu en cas de non-respect des engagements du salarié ou d'abandon du dispositif.
- **Au plus tard**, le congé de mobilité cesse à son échéance et le contrat de travail est définitivement rompu d'un commun accord.

Le salarié doit restituer à Solvay au dernier jour de travail effectivement travaillé, son badge ainsi que tous les outils de travail et biens appartenant à Solvay en sa possession notamment ses cartes de paiement, ordinateurs, téléphone portable, clés d'armoires, documents confidentiels, voiture de service ou de fonction. Ses accès professionnels seront interrompus le jour de la sortie des effectifs.

Toutefois, les salariés protégés conservent l'ensemble de leurs accès et matériels nécessaires à l'exercice de leur mandat tant que le contrat n'est pas définitivement rompu.

Une autorisation préalable à la signature de la convention bipartite actant de l'adhésion au congé de mobilité est sollicitée auprès de l'Administration du travail pour les salariés bénéficiant d'une protection particulière.

4.5. Les modalités d'accompagnement financières

4.5.1. Accompagnement financier pendant la période du congé de mobilité

a) Pendant la période de congé qui correspond à la durée du préavis dont le salarié aurait bénéficié s'il avait été licencié

Pendant la période correspondant au préavis dont le salarié aurait bénéficié s'il avait été licencié, le salarié perçoit une rémunération équivalente à celle perçue préalablement à son adhésion au congé de mobilité. Cette rémunération de remplacement est calculée en faisant de la moyenne des 12 derniers mois précédant la date de début du congé de mobilité.

Cette rémunération est assimilée à du salaire et reste soumis aux cotisations et aux contributions sociales dans les conditions de droit commun.

Cette période est validée pour la détermination des droits à pension de retraite selon les règles de droit commun.

b) Pendant la période du congé de mobilité qui correspond à la période excédant le préavis dans la limite de 12 mois

Le salarié perçoit une allocation dont le montant est fixé à 75% de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant la date du début du congé.

Cette allocation ne peut en aucun cas être inférieure à 75 % du SMIC brut sur la base du nombre d'heures correspondant à la durée collective de travail fixée dans l'entreprise.

Cette allocation est soumise au régime social applicable lors de son versement.

Pour la période excédant le préavis, et dans la limite de 12 mois, l'allocation est exonérée de cotisations sociales mais soumise à la CSG et à la CRDS aux taux applicables aux revenus de remplacement.

Il est remis mensuellement au salarié un bulletin de paie portant mention de l'allocation.

Durant le congé de mobilité, le salarié n'acquiert pas de congés payés ni de jours de repos (RTT).

c) Pendant les périodes de travail effectuées à l'intérieur de la période de congé de mobilité

Le bénéficiaire du congé de mobilité perçoit de la part de son nouvel employeur une rémunération correspondant au travail qu'il effectue.

Solvay complète la différence de rémunération lorsque la rémunération nette perçue pendant la période de travail est inférieure à l'allocation pendant le congé de mobilité.

Cette allocation différentielle est assimilée à du salaire et reste soumise aux cotisations et aux contributions sociales dans les conditions de droit commun.

4.5.2. Aide à la formation de longue durée (> 300h)

Son financement sera plafonné à 7.000,00 euros HT pour le financement d'une formation longue qualifiante, certifiante ou diplômante, d'une durée de plus de 300h.

Après validation de la formation par le cabinet, la facture de l'organisme de formation est prise en charge par Solvay dans les limites ci-dessus.

Les frais éventuels de déplacements et d'hébergements afférents au suivi de la formation ne sont pas inclus dans cette enveloppe sauf quand ils sont compris dans la prestation de l'organisme de formation et donc inclus dans leur facture. Elles seront remboursées par Solvay sur notes de frais, dans les conditions en vigueur au sein de l'UES.

Pour bénéficier des mesures d'aide financière à la formation, les formations doivent faire l'objet d'une demande du salarié validée par le cabinet pendant le congé de mobilité et la formation doit commencer au plus tard dans le trimestre suivant la validation de la formation.

Ces actions concertées peuvent aussi être complétées si nécessaire par des droits acquis par le salarié sur son compte personnel formation (CPF), dans la mesure où les formations sélectionnées correspondraient aux critères définis dans la loi du 5 mars 2014 relative « à la formation, à l'emploi, et à la démocratie sociale ».

4.5.3. Indemnités de rupture garanties au salarié dans le cadre du congé de mobilité

4.5.3.1. Les indemnités de rupture de base

A la fin du congé de mobilité, lors de la rupture définitive du contrat de travail du salarié, celui-ci perçoit des indemnités de rupture d'un montant au moins identique à celles perçues par les salariés quittant l'entreprise dans le cadre d'un licenciement pour un motif économique.

A la date de la rupture du contrat, les sommes suivantes sont versées :

- Les éléments du **solde de tout compte** au prorata du temps de travail (salaire, congés, RTT, jours de CET...)
- **Une indemnité de départ volontaire équivalente** à l'indemnité de licenciement conventionnelle Solvay pour motif économique dont les montants sont définis à la Partie 7 du présent accord ;
- En cas de transfert géographique du poste dans le cadre du projet Oxygen que ce soit dans la même entité juridique ou dans une autre entité juridique de Solvay en France, une indemnité **complémentaire de décision anticipée** éventuelle dont les modalités sont définies dans l'accord du 25 juin 2018 sur les modalités géographiques internes dans le cadre du projet « Oxygen » ;

Le salaire de référence est la meilleure moyenne brute mensuelle entre les 3 ou 12 derniers mois précédant l'adhésion au congé de mobilité. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire est reconstitué selon la législation en vigueur.

Par ailleurs, les salariés qui feront part de la concrétisation de leur projet avant la fin initialement prévue du congé de mobilité, sous réserve d'en justifier par un document écrit (contrat de travail signé ou justificatif de la création ou de la reprise d'entreprise), bénéficient d'une **indemnité de concrétisation anticipée de projet externe** représentant 100 % de l'allocation de congé de mobilité restant à courir (hors périodes de suspension du congé de mobilité prévue par l'accord : période d'essai d'un contrat à durée indéterminée ou dans le cadre d'un contrat à durée déterminée).

Ils feront leur demande par mail ou par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de leur responsable RH dans un délai de 15 jours à compter de la rupture anticipée de leur congé de mobilité en présentant les justificatifs appropriés : contrat de travail signé ou justificatif de la création ou reprise d'entreprise (extrait Kbis ou autre).

Les indemnités prévues dans le cadre d'un départ sous forme de rupture du contrat de travail d'un commun accord dans le cadre du dispositif du congé de mobilité et dues à titre de solde de tout compte sont payées par virement bancaire dans le mois suivant celui de la rupture du contrat de travail, à l'issue du congé de mobilité.

4.5.4. Les indemnités de rupture complémentaires

- **Indemnité compensatrice de l'éventuel différentiel de rémunération brute**

Afin de compenser tout ou partie de l'éventuelle baisse de rémunération subie par un salarié qui accepterait un nouvel emploi moins bien rémunéré que celui perçu auparavant chez Solvay, Solvay garantit au salarié une indemnité de rupture complémentaire appelée « indemnité compensatrice de l'éventuel différentiel de rémunération ».

Cette indemnité de rupture correspondant à la prise en charge d'un différentiel de rémunération au salarié reclassé à l'extérieur de Solvay pendant une durée maximale de 12 mois à compter son embauche chez un nouvel employeur.

De manière générale, le différentiel de rémunération entre la rémunération nette antérieure (sur la base des douze derniers mois) et la rémunération nette perçue par le salarié au sein de son

nouvel employeur pourra être versé pour un ou plusieurs contrats de travail avec le même employeur, ou un employeur distinct, pendant la période d'application de la mesure.

- **Aide complémentaire à la création et à la reprise d'entreprise**

Pour les salariés adhérents au congé de mobilité ayant pour projet professionnel la création ou la reprise d'entreprise, ils bénéficient de l'ensemble des dispositions d'aide ci-après prévues à l'article 5-7 du présent accord.

4.5.5. Protection sociale et retraite

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié est toujours inscrit à l'effectif, il conserve le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de mobilité.

4.5.5.1. Frais de santé et prévoyance-Dépendance

Le salarié conserve le bénéfice des régimes complémentaires santé et prévoyance-dépendance obligatoires de l'UES Solvay France dans les mêmes conditions qu'avant la suspension de son contrat de travail.

Frais de santé

Pour la période du congé excédant le préavis, les garanties sont maintenues à l'identique et les cotisations prévues par l'accord Santé – Prévoyance du 28 juillet 2017 continuent à être versées par Solvay et le salarié dans les mêmes conditions de taux et de quote-parts Employeur / salarié que pendant la période de préavis.

Prévoyance

Pour la période du congé excédant le préavis, les garanties sont maintenues à l'identique et les cotisations prévues par l'accord Santé – Prévoyance du 28 juillet 2017 continuent à être versées par Solvay et le salarié dans les mêmes conditions de taux et de quote-parts Employeur / salarié que pendant la période de préavis.

En cas d'évolution des régimes collectifs santé et prévoyance pendant cette période, les nouvelles garanties sont immédiatement applicables au salarié.

4.5.5.2. Retraite et article 83

Pour la période excédant le préavis, les cotisations aux régimes Vieillesse de la Sécurité sociale, aux régimes ARRCO et AGIRC ainsi qu'à l'article 83 continuent à être versées par Solvay et le salarié dans les mêmes conditions d'assiette de calcul (base préavis), de taux et de quote-parts Employeur/Salarié que pendant la période de préavis.

4.5.5.3. Autres dispositions

Le terme du congé de mobilité initialement fixé n'est pas reporté du fait des arrêts maladie du salarié. Le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de mobilité déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

La salariée en état de grossesse est autorisée à suspendre son congé de mobilité lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où elle bénéficie de son congé de maternité. A l'expiration de son congé de maternité, elle bénéficie à nouveau du congé de mobilité pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé de maternité. Il en est de même pour le congé d'adoption ou de paternité.

4.6. Les modalités de suivi du congé de mobilité

Le CSEC est informé tous les semestres lors d'une réunion ordinaire du nombre d'adhésion au congé de mobilité. Les CSE sont informés lors de la réunion ordinaire des congés de mobilité au sein de leur établissement.

Ces dispositions sont applicables pendant toute la durée d'application du présent accord.

4.7. L'information de la DIRECCTE

Conformément aux dispositions de l'article D. 1237-5 du Code du travail, Solvay transmet à la DIRECCTE Ile-de-France un document d'information sur les ruptures prononcées dans le cadre d'un congé de mobilité fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi tous les six mois à compter du dépôt de l'accord. Ce document précise notamment :

- Le nombre de ruptures de contrat de travail intervenues à la suite d'un congé de mobilité ;
- Les mesures de repositionnement mises en place dans le cadre de ce congé telles que les actions de formation, les périodes de travail en entreprise et les mesures d'accompagnement ;
- La situation des salariés au regard de l'emploi à l'issue du congé de mobilité.

PARTIE 5 : L'ACCOMPAGNEMENT DES PROBLEMATIQUES AVEREES D'EMPLOI

Dans l'hypothèse où malgré la mise en œuvre de l'ensemble des mesures prévues aux parties 3 et 4 au présent accord, il n'est pas possible de trouver une solution interne ou externe à un problème d'emploi, il est initié une procédure au titre du Livre II de la Partie I du Code du travail et un traitement social complémentaire au travers des mesures visées ci-après.

Article 5.1 La poursuite de la recherche de solutions de reclassement interne et externe

Les recherches de solutions de reclassement interne se poursuivent jusqu'à la notification du licenciement économique, l'objectif restant bien entendu de donner priorité au reclassement interne.

Les recherches de reclassement externe avec l'aide du cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé en mobilité professionnelle se poursuivent également jusqu'à la rupture du contrat de travail.

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

Article 5.2 Les critères d'ordre des reclassements internes et, le cas échéant, de licenciements économiques

Dans l'hypothèse où, au sein de la même catégorie professionnelle d'un même établissement distinct de l'UES Solvay France, il serait nécessaire de déterminer les salariés concernés par les suppressions de postes, en l'absence d'un nombre suffisants d'adhésions au congé de mobilité ou de mobilités internes, il sera fait application des critères d'ordre.

Les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements sont appréciés par catégorie professionnelle au sein de l'établissement distinct de l'UES Solvay France concerné.

Au plus tard trois mois avant le début du trimestre au cours duquel la suppression de poste a été prévue, le salarié concerné est informé de la date précise à laquelle cette suppression de poste doit intervenir.

Ces critères, appréciés en fonction des informations transmises par les salariés, sont :

- **Charges de famille et en particulier les parents isolés :**

Ce critère des charges de famille est apprécié de la façon suivante :

- o Célibataire, marié, vivant maritalement, pacsé, divorcé sans enfant à charge: 0 point
- o Marié, vivant maritalement, pacsé avec un enfant à charge : 1 point
- o Marié, vivant maritalement, pacsé avec 2 enfants à charge, célibataire, divorcé, veuf, avec un enfant à charge : 2 points
- o Marié, vivant maritalement, pacsé avec 3 enfants à charge ; célibataire, divorcé, veuf, avec 2 enfants à charge : 3 points
- o Marié, vivant maritalement, pacsé avec 4 enfants à charge ; célibataire, divorcé, veuf, avec 3 enfants à charge : 4 points
- o Marié, vivant maritalement, pacsé avec 5 enfants ou plus à charge ; célibataire, divorcé, veuf, avec 4 enfants ou plus à charge : 5 points
- o Conjoint ou enfant handicapé à charge : 1 point
- o Personne âgée à charge : 1 point

La notion « à charge » s'apprécie au sens de la législation fiscale et/ou copie de l'acte de naissance pour les enfants nés dans l'année.

- **Ancienneté chez Solvay pour préserver les salariés les plus anciens,**

Ce critère de l'ancienneté est apprécié de la façon suivante :

- o Inférieure ou égale à 1 an : 0 point
- o Supérieure à 1 an et inférieure ou égale à 3 ans : 1 point

- Supérieure à 3 ans et inférieure ou égale à 5 ans : 1,5 points
- Supérieure à 5 ans et inférieure ou égale à 10 ans : 2 points
- Supérieure à 10 ans et inférieure ou égale à 15 ans : 2,5 points
- Supérieure à 15 ans et inférieure ou égale à 20 ans : 3 points
- Supérieure à 20 ans et inférieure ou égale à 25 ans : 3,5 points
- Supérieure à 25 ans et inférieure ou égale à 30 ans : 4 points
- Supérieure à 30 ans : 5 points

- **Salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion particulièrement difficile (handicapés reconnus par la CDAPH),**

Ce critère est apprécié de la façon suivante :

- Handicap reconnu par la CDAPH : 5 points
- Maladie professionnelle reconnue par la Sécurité Sociale, sans reconnaissance d'un handicap CDAPH : 2 points
- Incapacité de travail suite à un accident du travail ayant donné lieu à l'attribution d'une rente : 2 points

- **Qualités professionnelles**

Ce critère est apprécié de la façon suivante :

- De 0 à 10 points fondés sur l'évolution des 5 dernières années (entretiens annuels d'évaluation, augmentations individuelles, changements de coefficient ou de niveau, facteur P de rémunération variable....).

A égalité de points, les qualités professionnelles seront déterminantes dans l'ordre de priorité.

Les salariés pour lesquels il est fait application des critères d'ordre reçoivent une notification individuelle explicative du barème qui leur a été appliqué.

Ces derniers peuvent contester la notification individuelle explicative par courrier RAR motivé adressé au Responsable Ressources Humaines dont il dépend dans un délai d'une semaine à compter de la réception de cette dernière.

Le Responsable Ressources Humaines concerné doit apporter une réponse motivée par RAR dans un délai de 15 jours à compter de la réception du courrier du salarié.

Ces critères s'appliquent tant lors des phases de reclassement interne que lors de la phase de licenciement économique.

Article 5.3. Le Congé de reclassement

Le congé de reclassement a pour objet de permettre au salarié, dont le licenciement pour motif économique a été notifié, de bénéficier d'actions de formation et des prestations du cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé en mobilité professionnelle 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 sont appliquées.

Article 5.3.1. Principes

La durée du congé de reclassement est de douze mois, au-delà du terme du préavis conventionnel dont les salariés qui adhèrent au dispositif sont dispensés d'exécution.

Le congé de reclassement est proposé au salarié dans la lettre de notification de son licenciement. A la réception de ce courrier, le salarié dispose d'un délai de réflexion de huit jours pour accepter ou refuser ce congé. L'absence de réponse dans ce délai est assimilée à un refus de la proposition faite par l'employeur.

L'adhésion du salarié a pour effet de faire démarrer le congé de reclassement à la fin de ce délai de huit jours.

Il est possible sur simple demande écrite pour le salarié qui adhère au congé de reclassement de suspendre immédiatement son congé de reclassement pendant une période correspondant au nombre de jours dont il dispose au titre de son compte épargne-temps.

Il est procédé, avec le salarié, dans les quinze 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 Solvay reprend la durée et le contenu du congé de reclassement (actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience), les prestations du cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé en mobilité professionnelle, les engagements pris par le salarié, et la rémunération du salarié à l'issue de son préavis.

Le salarié bénéficie d'un délai de huit 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 vaut refus du congé de reclassement.

Le salarié est tenu de suivre les actions définies dans ce document et doit participer aux actions organisées par le cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé en mobilité professionnelle conformément aux articles R. 1233-33, R. 1233-34 et R. 1233-36 du Code du travail.

Si le salarié retrouve un emploi pendant son congé de reclassement, il en informe l'entreprise sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception 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 appartient à l'employeur de financer l'ensemble des actions nécessaires au reclassement effectuées dans le cadre du congé, à savoir les prestations du cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé en mobilité professionnelle, les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience.

Article 5.3.2. 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 bénéficie d'une rémunération mensuelle à la charge de l'employeur, dont le montant est au moins égal à 75 % de sa rémunération mensuelle brute moyenne soumise aux contributions prévues aux articles L. 5422-9, L. 5422-11 et L. 5422-12 du Code du travail 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, est soumise aux seules CSG et CRDS.

Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié conserve la qualité d'assuré et bénéficie 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 conserve aussi le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de reclassement.

Le salarié conserve le bénéfice des régimes complémentaires santé et prévoyance-dépendance obligatoires de l'UES Solvay France dans les mêmes conditions qu'avant la suspension de son contrat de travail.

Frais de santé

Pour la période du congé excédant le préavis, les garanties sont maintenues à l'identique et les cotisations prévues par l'accord Santé – Prévoyance du 28 juillet 2017 continuent à être versées par Solvay et le salarié dans les mêmes conditions de taux et de quote-parts Employeur / salarié que pendant la période de préavis.

Prévoyance

Pour la période du congé excédant le préavis, les garanties sont maintenues à l'identique et les cotisations prévues par l'accord Santé – Prévoyance du 28 juillet 2017 continuent à être versées par Solvay et le salarié dans les mêmes conditions de taux et de quote-parts Employeur / salarié que pendant la période de préavis.

En cas d'évolution des régimes collectifs santé et prévoyance pendant cette période, les nouvelles garanties sont immédiatement applicables au salarié.

4.5.5.2. Retraite et article 83

Pour la période excédant le préavis, les cotisations aux régimes Vieillesse de la Sécurité sociale, aux régimes ARRCO et AGIRC ainsi qu'à l'article 83 continuent à être versées par Solvay et le salarié dans les mêmes conditions d'assiette de calcul (base préavis), de taux et de quote-parts Employeur/Salarié que pendant la période de préavis.

4.5.5.3. Autres dispositions

Le terme du congé de reclassement initialement fixé n'est pas reporté du fait des arrêts maladie du salarié. Le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de reclassement déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

La salariée en état de grossesse est autorisée à suspendre son congé de reclassement lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où elle bénéficie de son congé de maternité. A l'expiration de son congé de maternité, elle bénéficie à nouveau du congé de reclassement pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé de maternité. Il en est de même pour le congé d'adoption ou de paternité.

Article 5.4 L'allocation Temporaire Dégressive (ATD)

Les salariés concernés par la suppression de leur poste et qui sont reclassés dans une société extérieure à Solvay postérieurement à la notification de leur licenciement économique peuvent éventuellement bénéficier de l'allocation temporaire dégressive.

Afin de réduire les conséquences éventuelles d'un écart de rémunération subi par les salariés reclassés à l'extérieur de Solvay, la direction de l'UES Solvay France sollicite 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).

Article 5.4.1. Généralités

Les CSE, sont informés et consultés sur l'allocation temporaire dégressive à l'occasion de leur information / consultation au titre du Livre I du Code du travail.

Les dispositions relatives à l'allocation temporaire dégressive résultent des textes applicables à ce jour (art. R. 5123-9 à R. 5123-11 du Code du travail ; Circulaire du 22 décembre 2005). En cas de modification législative, les dispositions en vigueur à la date d'adhésion du salarié lui sont appliquées.

Article 5.4.2. Conditions pour bénéficier de l'allocation temporaire dégressive

Pour pouvoir bénéficier de l'allocation temporaire dégressive, 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 de son 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.

Article 5.4.3. 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 douze 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.

Article 5.4.4. Montant de la participation de l'État

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

Article 5.4.5. 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. Cette participation ne peut dépasser 450 euros brut par mois, déduction faite de l'éventuelle participation de l'État.

Article 5.4.6. 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.

Article 5.4.7. 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.

Article 5.4.8. 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.

La règle est que les coûts de déplacement et d'hébergement seront pris en charge par l'employeur.

Article 5.5. La Revitalisation du bassin d'emploi*

** Dans l'objectif de répondre au mieux aux problématiques locales, les établissements distincts disposent de la possibilité d'aménager et de moduler, par la négociation, la mise en œuvre des outils, marqués d'un astérisque, contenus dans le présent accord.*

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 aux articles L. 1233-71 à L. 1233-76 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 des articles L. 1233- 46, L. 1233- 48, L. 1233-53 à L. 1233-56, L. 1233-57 et L. 1233-57-8 du Code du travail, 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 œuvre 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 5.6. La priorité de réembauchage

Les salariés licenciés pour motif économique bénéficient 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 bénéficie également d'une priorité de réembauchage au titre de cette nouvelle qualification, s'ils en informent l'entreprise.

Article 5.7. Soutien à la création ou à la reprise d'entreprise

Dans la perspective de donner un soutien aux salariés présentant un projet de création ou de reprise d'entreprise, Solvay met en place un dispositif d'accompagnement dans la réalisation de leur projet par le biais d'un cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé en mobilité professionnelle.

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

Afin de faciliter toute solution de reclassement, les parties sont convenues d'étendre l'aide à la création ou à la reprise d'entreprise à l'ensemble des salariés de l'UES Solvay France sous réserve que le départ du salarié permette le reclassement direct ou indirect d'un salarié dont le poste est supprimé.

Article 5.7.1. Conditions d'entrée dans le dispositif d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise

Ce dispositif est applicable à l'ensemble des salariés de l'UES Solvay France y compris aux personnes dont le poste n'est pas supprimé sous réserve que le départ du candidat à la création ou à la reprise d'entreprise permette le reclassement, direct ou indirect, d'un salarié dont le poste est supprimé. Il est également applicable avant la date de la suppression du poste ou de la réalisation de la modification du contrat aux salariés qui adhèrent au congé de mobilité et, après la date de suppression ou de modification du poste, tant que le contrat n'est pas rompu.

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit être porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise validé par le cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé en mobilité professionnelle.

Le candidat porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise doit en faire part à son Responsable RH en lui précisant la nature de son projet à l'occasion d'un premier entretien.

Pendant la phase d'accompagnement du projet, il est donné au salarié le temps nécessaire pour accomplir démarches et formalités sous réserve des contraintes d'organisation du travail.

Article 5.7.2. Etude de la faisabilité du projet par cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé en mobilité professionnelle.

Le cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé en mobilité professionnelle mène avec le porteur du projet de création ou de reprise des entretiens exploratoires (de 1 à 3) pour étudier la faisabilité de son projet.

L'étude de faisabilité se conclut par une fiche de synthèse dans laquelle le cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé en mobilité professionnelle donne son avis de manière détaillée sur le projet, fiche remise au salarié demandeur.

Dans le cadre de cette étude, Solvay organise une rencontre entre le créateur ou repreneur et la Direction des achats afin d'envisager le référencement fournisseur de son entreprise si son activité répond aux besoins de Solvay.

Article 5.7.3. Reconnaissance de la viabilité du projet

Lorsque le demandeur d'une aide à la création ou à la reprise d'entreprise obtient l'avis favorable du cabinet de conseil en ressources humaines et de son RH ou du Réseau ressources Solvay, il peut par la suite bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour la mise en œuvre de son projet.

En cas de refus de reconnaissance de la viabilité du projet groupe de l'UES Solvay France, le salarié peut demander un réexamen de son projet par la Commission et à être entendu personnellement par celle-ci. Il peut également se faire assister lors de cet entretien par le salarié de son choix.

Article 5.7.4. Accompagnement personnalisé du projet validé par le consultant spécialiste et signature d'une convention bipartite

Si le projet est reconnu comme viable, le candidat au départ peut bénéficier de l'accompagnement du cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé en mobilité professionnelle pour la mise en œuvre de son projet de création ou de reprise d'entreprise.

Le cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé en mobilité professionnelle est présent pour conseiller, orienter et accompagner le porteur de projet de création ou de reprise d'entreprise dans l'élaboration et la réalisation du projet.

Il organise notamment des entretiens individuels, des réunions d'information, des bilans professionnels ou encore la mise en place de plans d'actions.

Les consultants du cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé en mobilité professionnelle se déplacent sur les différents établissements de Solvay pour y rencontrer des salariés porteurs de projets de création ou de reprise d'entreprise.

Il est indispensable pour le salarié de s'engager dans son projet via la signature d'une convention bipartite avec le représentant de Solvay.

Afin de formaliser les engagements de chacun, cette condition est nécessaire pour bénéficier de l'aide de Solvay.

Article 5.7.5. Dispositif d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise

Article 5.7.5.1. Formation du salarié

Le coût de la formation liée au démarrage de l'activité est pris en charge par Solvay à hauteur de 7.0000 euros HT. Cette formation doit au préalable avoir été agréée la société.

Article 5.7.5.2. Aide financière de l'UES Solvay France

Des aides financières conformes à la législation, doivent permettre au salarié porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise d'être aidé.

Solvay consent pour une durée de sept ans, sauf remboursement anticipé, un prêt d'installation sans intérêt conformément à l'article 39H quinquies du Code Général des Impôts.

Son montant, qui est ajusté sur les capacités d'endettement de l'intéressé et les caractéristiques du projet, peut atteindre au maximum la somme de 20.000,00 euros bruts.

Le remboursement de ce prêt intervient à partir du début de la troisième année et s'échelonne sur cinq ans.

Article 5.7.5.3. Encouragement à l'embauche de salariés de l'UES Solvay France

Si le créateur ou repreneur d'entreprise embauche une personne Solvay dont le poste est supprimé ou modifié dans le cadre de projets, ou un salarié dont le départ volontaire permet un reclassement direct ou indirect, il obtient une bonification de 7.500,00 euros bruts sous la forme d'un prêt complémentaire de la part de Solvay.

Article 5.7.5.4. Aide matérielle

En accord avec la Direction, le don par Solvay de matériel informatique, de mobilier de bureaux ou de matériel de laboratoire disponibles est facilité en fonction des possibilités qui s'offriront, dans le respect des règles légales.

Article 5.7.5.5. Parrainage

Afin de disposer d'un appui en termes de conseil et soutien (économique, juridique, technique...) pendant les 3 premières années, le créateur ou repreneur d'entreprise peut bénéficier, sur sa demande, du soutien d'un parrain au sein de Solvay.

Le parrain est choisi d'un commun accord entre le salarié et le créateur ou repreneur d'entreprise, si possible avant le départ du salarié de Solvay.

Article 5.7.6. Rappel du dispositif légal d'aide au chômeur créant ou reprenant une entreprise (ACCRE)

Le cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé en mobilité professionnelle informe 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 peuvent ainsi demander le bénéfice du dispositif d'aide au chômeur créant ou reprenant une entreprise, tel que décrit, à ce jour, aux articles L. 5141-1 à L.5141- 6 et R. 5141-1 à R. 5141-33 du Code du travail.

Article 5.8. L'accompagnement des démarches de recherche d'emploi au-delà de la rupture du contrat de travail

Article 5.8.1. Poursuite sur demande de l'aide du cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé en mobilité professionnelle

Le cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé en mobilité professionnelle a pour objet d'accompagner chaque salarié dans sa recherche de reclassement. A ce titre il continue de fournir la prestation initiée dans la phase de reclassement préalable à la date de suppression ou de modification du poste.

Article 5.8.2. Salariés bénéficiaires

Le cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé en mobilité professionnelle est ouvert à l'ensemble des salariés concernés par les suppressions de postes ainsi qu'aux conjoints de salariés mobiles.

Chaque personne concernée peut 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 salariés Solvay, les personnes concernées peuvent continuer à bénéficier, sur leur demande, des services du cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé en mobilité professionnelle pour une période d'une durée maximum de six mois à convenir avec le responsable RH de l'établissement. Elles doivent, pour ce faire, formuler une demande officielle auprès de son responsable RH.

PARTIE 6 : LES PROCEDURES D'INFORMATION- CONSULTATION DANS L'HYPOTHESE D'UN PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Si malgré l'application des mesures de GECPP, des problématiques avérées d'emploi sont susceptibles d'entraîner un licenciement pour motif économique assorti d'une obligation de plan de sauvegarde de l'entreprise, il est fait application des dispositions légales.

La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 du Code du travail ainsi que les modalités du congé de reclassement et l'indemnité conventionnelle de licenciement Solvay définis dans le présent accord sont reprises.

Les parties ont le souci de tout faire pour que les procédures concernant les plans de restructurations se déroulent dans le climat le plus serein possible au niveau des établissements concernés et de mettre tout en œuvre pour assurer les reclassements et les départs dans les meilleures conditions et dans le respect des personnes concernées.

PARTIE 7 : L'INDEMNITE CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT SOLVAY POUR MOTIF ECONOMIQUE AU SEIN DE L'UES SOLVAY FRANCE

Les parties conviennent d'une indemnité conventionnelle Solvay de licenciement uniforme pour tous les salariés de l'UES Solvay France quelle que soit la convention collective applicable au salarié et qu'ils soient Cadres ou non cadres. Elle s'applique aux salariés qui soit adhèrent au congé de mobilité, soit sont licenciés pour un motif d'ordre économique, soit qui partent dans le cadre de l'accord du 25 juin 2018 spécifique relatif aux mobilités géographiques nationales dans le cadre du projet « Oxygen ».

Ce barème ne s'applique pas dans l'hypothèse d'un licenciement pour motif personnel.

L'objectif des parties est de convenir d'une indemnisation qui prenne en compte à la fois l'ancienneté du salarié et l'écart entre son âge et la date à laquelle il atteint l'âge légal pour partir à la retraite.

Le barème de cette indemnité conventionnelle de licenciement pour motif économique ou de départ dans le cadre du congé de mobilité ou de licenciement dans le cadre de l'accord du 25 juin 2018 spécifique relatif aux mobilités géographiques nationales dans le cadre du projet « Oxygen » est déterminé à l'Annexe 2 du présent accord.

Dans l'hypothèse où le montant de l'indemnité conventionnelle Solvay totale (comprenant les éventuelles indemnités complémentaires ou supplémentaires y compris celles issues de l'accord du 25 juin 2018 spécifique relatif aux mobilités internes nationales dans le cadre du projet Oxygen) serait inférieur au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle à laquelle peut prétendre le salarié, c'est l'indemnité la plus avantageuse qui s'applique.

A compter d'une ancienneté de 5 ans, si son poste est supprimé, le salarié bénéficie en plus de cette indemnité conventionnelle Solvay de base d'un complément de 6 mois de salaire calculé sur la base de son salaire de référence précédant la date de son adhésion au congé de mobilité, de la notification de son licenciement économique. Ce complément n'est pas versé aux salariés transférés géographiquement y compris lorsque le poste est transféré dans une autre entité du groupe Solvay en France ou à l'étranger.

En tout état de cause, l'indemnité totale comprenant ce complément d'indemnité de 6 mois et/ou le complément d'indemnité de déclaration anticipée de refus de mobilité de 2 à 4 mois prévue à l'article 4 de l'accord du 25 juin 2018 spécifique relatif aux mobilités géographiques nationales dans le cadre du projet Oxygen ne peut dépasser un plafond de 30 mois.

Les personnes éligibles à un dispositif de retraite anticipée pour « Carrières Longues », ainsi que les personnes éligibles à une préretraite amiante bénéficieront de l'indemnité conventionnelle Solvay de licenciement pour motif économique, à la condition que la rupture de leur contrat de travail intervienne au moment de la suppression de leur poste, ou de leur remplacement pour une personne dont le poste est supprimé ou modifié.

Pour déterminer le montant de l'indemnité y compris pour déterminer l'ancienneté requise pour bénéficier de l'indemnité complémentaire, l'ancienneté s'apprécie au terme du préavis, effectué ou non. Il est tenu compte des fractions d'années au prorata pour le calcul du montant de l'indemnité.

PARTIE 8 : LE CONGE DE TRANSITION RETRAITE (CTR)

Tout salarié volontaire qui en fait la demande peut, à partir de 58 ans, demander dans le cadre d'un congé « transition retraite » son passage à temps partiel, avec un taux d'activité d'au moins 50% pendant une durée maximale de 2 ans précédant la date de son départ en retraite à taux plein.

Le salarié devra prévenir sa hiérarchie trois mois avant la date de son départ. Ce délai de trois mois peut être raccourci dans l'hypothèse d'une situation d'urgence reconnue par les parties.

Pendant ce congé, Solvay s'engage à maintenir les cotisations sociales y compris les cotisations retraite (régime vieillesse, AGIRC, ARRCO et article 83) sur la base d'un équivalent temps plein. A cette occasion, le compte épargne-temps peut être utilisé par le salarié pour compenser la perte de rémunération liée à la prise de ce congé.

Les garanties prévoyance et santé sont maintenues pendant les périodes de suspension du contrat de travail liées au congé de transition retraite.

L'assiette de calcul de l'indemnité de retraite dans cette hypothèse sera calculée sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein.

PARTIE 9 : LE CONGE DE MECENAT DE FIN DE CARRIERE

Les parties souhaitent encourager l'implication citoyenne des salariés en fin de carrière, tout en leur permettant de bénéficier d'une période de transition entre l'activité professionnelle au sein de Solvay et la retraite.

A cet égard, les parties souhaitent mettre en place un « congé de mécénat de fin de carrière ».

9.1. La définition du congé de mécénat de fin de carrière

Le mécénat est « un soutien matériel ou financier apporté sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire, à une œuvre ou à une personne pour l'exercice d'activités présentant un caractère d'intérêt général » et est encadré par la loi n° 2003-709 du 1^{er} août 2003 relative au mécénat, aux associations ou aux fondations.

Il consiste à mettre à la disposition d'un organisme d'intérêt général, un salarié volontaire, pendant son temps de travail, dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à titre gratuit.

9.2. Un organisme d'intérêt général

Le congé de mécénat de fin de carrière s'exerce exclusivement auprès d'un organisme d'intérêt général c'est-à-dire auprès d'une association ou d'une fondation dont une partie des activités est conduite en France et qui répond aux critères suivants :

- l'organisme ne doit pas profiter à un cercle restreint de personnes ;
- il doit avoir une gestion désintéressée ;
- ne pas poursuivre de but lucratif ;
- entrer dans le champ de l'article 238 bis du Code Général des Impôts.

9.3. Les conditions d'éligibilité

Le congé de mécénat de fin de carrière est ouvert au salarié qui :

- est en contrat à durée indéterminée au sein de l'UES Solvay France sans toutefois :

- être en préavis à la date de dépôt de la candidature ;
- avoir signé une rupture conventionnelle individuelle ;
- faire l'objet d'une procédure de licenciement en cours ;
- réunit, au terme de la période de mise à disposition au titre du mécénat, les conditions pour liquider ses droits à la retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale ;
- déclare par écrit sa volonté de bénéficier du congé de mécénat fin de carrière ;
- justifie d'un projet lui permettant de mettre son savoir-faire au service d'un organisme d'intérêt général ;
- obtient l'acceptation de sa candidature, après validation par la commission de congé de mécénat.
- Et aux salariés dont le poste est supprimé, aux salariés qui ont refusé leur transfert, aux salariés dont le départ permet de libérer son poste au profit d'un salarié dont le poste est supprimé.

9.4. Les candidatures

Les salariés devront adresser leur demande à leur responsable RH par courrier recommandé avec accusé de réception ou courrier remis en main propre.

Cette demande doit comporter tous les éléments nécessaires à l'analyse du dossier par la commission de congé de mécénat.

9.5. L'examen et la validation de la candidature au congé de mécénat fin de carrière

Une commission de congé de mécénat sera mise en place par la direction à l'issue de la signature du présent accord.

Elle examine à cette occasion, si le salarié remplit les conditions d'éligibilité.

Une candidature peut être refusée par la commission s'il apparaît que le salarié considéré possède une compétence considérée comme clé pour Solvay ou si le nombre de salariés en congé de mécénat est déjà de dix sur une même période.

En tout état de cause, 10 salariés de l'UES Solvay France (ou un nombre de salariés totalisant un maximum de 240 mois) peuvent bénéficier du congé de mécénat au cours d'une même période.

9.6. La situation du salarié pendant le congé de mécénat de fin de carrière

Pendant le congé de mécénat, le salarié volontaire est rémunéré en partie par Solvay.

Sa rémunération mensuelle, pendant la durée du congé de mécénat, correspond à 60% de la rémunération moyenne brute de la moyenne des 12 derniers mois précédant le début du congé de mécénat de fin de carrière.

Dans l'hypothèse où l'organisme bénéficiaire prend en charge une partie de la rémunération du salarié, Solvay complète le différentiel de rémunération en accord avec le salarié et l'organisme.

Le contrat de travail qui lie le salarié à Solvay n'est ni rompu, ni suspendu.

Le salarié est dispensé d'activité pour le compte de Solvay mais continue d'appartenir au personnel de l'entreprise : il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail chez Solvay.

Pendant ce congé, Solvay s'engage à maintenir les cotisations sociales y compris les cotisations retraite (régime vieillesse, AGIRC, ARRCO et article 83) sur la base d'un équivalent temps plein. Les garanties prévoyance et santé sont maintenues pendant les périodes de suspension du contrat de travail liées au congé de transition retraite.

L'assiette de calcul de l'indemnité de retraite dans cette hypothèse sera calculée sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein.

9.7. La convention de mise à disposition

Le congé de mécénat de fin de carrière donne lieu à l'établissement d'une convention tripartite de mise à disposition entre le salarié, Solvay et l'organisme d'intérêt général.

Cette convention définit les caractéristiques de la mise à disposition (durée, date, lieu de travail, obligations du salarié, les engagements de l'organisme d'intérêt général, etc.).

9.8. La durée du congé de mécénat de fin de carrière

La durée du congé de mécénat de fin de carrière est fixée dans la convention de mise à disposition et est d'une durée maximale 24 mois continus, avant le départ en retraite.

9.9. Le terme du congé de mécénat de fin de carrière

L'acceptation du congé de mécénat de fin de carrière emporte rupture du contrat de travail du salarié au terme du congé de mécénat, dans le cadre d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié.

9.10. L'indemnité perçue à la fin du congé de mécénat de fin de carrière

A la fin du congé de mécénat de fin de carrière, le salarié perçoit une indemnité de départ volontaire à la retraite conforme à sa convention collective, à l'exclusion de toute autre indemnité.

PARTIE 10 : LES MODALITES D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 10.1. Création d'une commission GECPP de suivi

Les parties sont convenues de créer une commission nationale de suivi GECPP composée des représentants de la Direction et des organisations syndicales représentatives, au niveau du périmètre du présent accord. Cette dernière a pour rôle de suivre la bonne mise en œuvre au niveau national du présent accord; il lui sera également présenté une fois par an une synthèse des évolutions d'emplois et des besoins en compétences tels que résultant de la somme des DAMEC-PP à la date.

La délégation syndicale est composée de deux personnes par organisation syndicale représentative au sein de l'UES Solvay France.

Article 10.2. L'adaptation par la négociation locale

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

Article 10.3. La durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans à compter de sa signature et prendra fin le 25 juin 2022.

Dans les quatre mois précédant son expiration, les parties conviennent d'engager de nouvelles négociations en vue de renouveler ou de modifier les dispositions du présent accord au vu des résultats constatés sur les années antérieures.

Article 10.4. La révision de l'accord

Les parties conviennent que toute demande de révision devra être formulée par courriel adressé aux autres signataires avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser.

Cette demande doit être adressée par recommandé avec accusé de réception.

Un calendrier sera établi au cours de la première réunion de négociation avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le périmètre du présent accord qui doit se tenir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la demande de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut sont maintenues.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être signé en conformité avec les règles en vigueur sur la représentativité syndicale.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service concerné.

Article 10.5. L'interprétation de l'accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la direction. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion peut être organisée dans les 15 jours suivant la première réunion.

Les avenants interprétatifs de l'accord sont adoptés à l'unanimité des signataires de l'accord.

Les avenants interprétatifs doivent être conclus dans un délai maximum de 2 mois suivant la première réunion de négociation. A défaut, il sera dressé un procès-verbal de désaccord.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

Article 10.6. La publicité et le dépôt de l'accord

Le présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise.

La direction de l'UES Solvay procédera aux formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

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

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2262-14 du Code du travail, toute action en nullité de tout ou partie du présent accord doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de deux mois à compter :

- de la notification de l'accord aux organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;
- de la publication de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 dans tous les autres cas.

Fait à Paris, le 25 juin 2018

Annexe 1

Liste des sociétés couvertes par l'accord

CYTEC PROCESS MATERIALS
PERFORMANCE POLYAMIDES FRANCE
RHODIA LABORATOIRE DU FUTUR
RHODIA OPERATIONS
SOLVAY FRANCE SA (ex-Rhodia)
SOLVAY OPERATIONS FRANCE
SOLVAY FLUORES FRANCE
SOLVAY SPECIALTY POLYMERS FRANCE
SOLVAY ENERGY SERVICES

Annexe 2

Barème de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement Solvay pour motif d'ordre économique

Les tableaux suivants montrent les montants qui seront effectivement versés dans 2 cas : sans et avec indemnité complémentaire de 6 mois

Ils prennent en compte (pour les cas concernés) l'application de la garantie minimale, qui n'a pas pour effet d'augmenter le seuil de calcul pour la détermination du montant total versé en cas de versement d'une indemnité complémentaire, quel que soit son montant ou sa nature.

ANNEXE 2

BAREME DE CALCUL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT SOLVAY POUR MOTIF ECONOMIQUE HORS INDEMNITES COMPLEMENTAIRES AVEC GARANTIE MINIMALE DES INDEMNITES PREVUES PAR LA CCNIC (Convention collective nationale des Industries chimiques)¹

Indemnités exprimées en nombre de mois de salaire de référence (base de calcul des indemnités de la Convention collective nationale des Industries chimiques)

AGE/ ANCIENNETE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
61 ans et plus	2	2	2	2	4	4,4	4,8	5,2	5,6	6	6,6	7,2	7,8	8,4	9	9,8	10,6	11,4	12,2	13	13,8	14,6	15,4	16,2	17	17,8	18,6	19,4	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
60 ans	3	3	3	3	4	4,4	4,8	5,2	5,6	6	6,6	7,2	7,8	8,4	9	9,8	10,6	11,4	12,2	13	13,8	14,6	15,4	16,2	17	17,8	18,6	19,4	20	20	20	20	20	20	20	20,6	21	21	21	21	
59 ans	4	4	4	4	4	4,4	4,8	5,2	5,6	6	6,6	7,2	7,8	8,4	9	9,8	10,6	11,4	12,2	13	13,8	14,6	15,4	16,2	17	17,8	18,6	19,4	20	20	20	20	20	20,4	21	21,6	22	22	22	22	
58 ans	11	11	11	11	11	11,4	11,8	12,2	12,6	13	13,6	14,2	14,8	15,4	16	16,6	17,2	17,8	18,4	19	19,6	20,2	20,8	21,4	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26,2	26,8	27,4	28	28,6	29	29	29	29	
57 ans	14	14	14	14	14	14,4	14,8	15,2	15,6	16	16,6	17,2	17,8	18,4	19	19,6	20,2	20,8	21,4	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26,2	26,8	27,4	28	28,6	29,2	29,8	30	30	30	30	30	30	30	
56 ans	14	14	14	14	14	14,4	14,8	15,2	15,6	16	16,6	17,2	17,8	18,4	19	19,6	20,2	20,8	21,4	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26,2	26,8	27,4	28	28,6	29,2	29,8	30	30	30	30	30	30	30	30
55 ans	14	14	14	14	14	14,4	14,8	15,2	15,6	16	16,6	17,2	17,8	18,4	19	19,6	20,2	20,8	21,4	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26,2	26,8	27,4	28	28,6	29,2	29,8	30	30	30	30	30	30	30	30
54 ans	14	14	14	14	14	14,4	14,8	15,2	15,6	16	16,6	17,2	17,8	18,4	19	19,6	20,2	20,8	21,4	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26,2	26,8	27,4	28	28,6	29,2	29,8	30	30	30	30	30	30	30	30
53 ans	11	11	11	11	11	11,4	11,8	12,2	12,6	13	13,6	14,2	14,8	15,4	16	16,6	17,2	17,8	18,4	19	19,6	20,2	20,8	21,4	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26,2	26,8	27,4	28	28,6	29	29	29	29	
52 ans	8	8	8	8	8	8,4	8,8	9,2	9,6	10	10,6	11,2	11,8	12,4	13	13,6	14,2	14,8	15,4	16	16,6	17,2	17,8	18,4	19	19,6	20,2	20,8	21,4	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26	26	26	26	
51 ans	5	5	5	5	5	5,4	5,8	6,2	6,6	7	7,6	8,2	8,8	9,4	10	10,6	11,2	11,8	12,4	13	13,8	14,6	15,4	16,2	17	17,8	18,6	19,4	20	20	20	20,2	20,8	21,4	22	22,6	23	23	23	23	
50 ans	3	3	3	3	4	4,4	4,8	5,2	5,6	6	6,6	7,2	7,8	8,4	9	9,8	10,6	11,4	12,2	13	13,8	14,6	15,4	16,2	17	17,8	18,6	19,4	20	20	20	20	20	20	20,6	21	21	21	21	21	
Moins de 50 ans	2	2	2	2	3	3,4	3,8	4,2	4,6	5	5,6	6,2	6,8	7,4	8	8,8	9,6	10,4	11,2	12	12,8	13,6	14,4	15,2	16	16,8	17,6	18,4	19,2	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20		
Moins de 45 ans	2	2	2	2	2	2,4	2,8	3,2	3,6	4	4,6	5,2	5,8	6,4	7	7,8	8,6	9,4	10,2	11	11,8	12,6	13,4	14,2	15	15,8	16,6	17,4	18,2	18,2	18,2	18,2	18,2	18,4	19	19,6	20	20	20	20	

¹ Ce tableau présente le montant des indemnités conventionnelles de licenciement Solvay. Dans le cas où l'application de la convention collective des industries chimiques (barème cadres) était plus favorable au salarié que le barème Solvay, c'est le montant résultant du barème de la convention collective qui est présenté dans le tableau.

**BAREME DE CALCUL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT SOLVAY POUR MOTIF ECONOMIQUE EN CAS DE VERSEMENT D'UNE INDEMNITE COMPLEMENTAIRE DE 6 MOIS, AVEC GARANTIE MINIMALE DES INDEMNITES PREVUES PAR LA CCNIC²
(Convention collective nationale des Industries chimiques)**

Indemnités exprimées en nombre de mois de salaire de référence (base de calcul des indemnités de la Convention collective nationale des Industries chimiques)

AGE/ ANCIENNETE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
61 ans et plus	2	2	2	2	8	8,4	8,8	9,2	9,6	10	10,6	11,2	11,8	12,4	13	13,6	14,2	14,8	15,4	16	16,6	17,2	17,8	18,4	19	19,6	20,2	20,8	21,4	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26	26	26	26		
60 ans	3	3	3	3	9	9,4	9,8	10,2	10,6	11	11,6	12,2	12,8	13,4	14	14,6	15,2	15,8	16,4	17	17,6	18,2	18,8	19,4	20	20,6	21,2	21,8	22,4	23	23,6	24,2	24,8	25,4	26	26,6	27	27	27	27		
59 ans	4	4	4	4	10	10,4	10,8	11,2	11,6	12	12,6	13,2	13,8	14,4	15	15,6	16,2	16,8	17,4	18	18,6	19,2	19,8	20,4	21	21,6	22,2	22,8	23,4	24	24,6	25,2	25,8	26,4	27	27,6	28	28	28	28		
58 ans	11	11	11	11	17	17,4	17,8	18,2	18,6	19	19,6	20,2	20,8	21,4	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26,2	26,8	27,4	28	28,6	29,2	29,8	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
57 ans	14	14	14	14	20	20,4	20,8	21,2	21,6	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26,2	26,8	27,4	28	28,6	29,2	29,8	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
56 ans	14	14	14	14	20	20,4	20,8	21,2	21,6	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26,2	26,8	27,4	28	28,6	29,2	29,8	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
55 ans	14	14	14	14	20	20,4	20,8	21,2	21,6	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26,2	26,8	27,4	28	28,6	29,2	29,8	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
54 ans	14	14	14	14	20	20,4	20,8	21,2	21,6	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26,2	26,8	27,4	28	28,6	29,2	29,8	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
53 ans	11	11	11	11	17	17,4	17,8	18,2	18,6	19	19,6	20,2	20,8	21,4	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26,2	26,8	27,4	28	28,6	29,2	29,8	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
52 ans	8	8	8	8	14	14,4	14,8	15,2	15,6	16	16,6	17,2	17,8	18,4	19	19,6	20,2	20,8	21,4	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26,2	26,8	27,4	28	28,6	29,2	29,8	30	30	30	30	30	30	30	30	30
51 ans	5	5	5	5	11	11,4	11,8	12,2	12,6	13	13,6	14,2	14,8	15,4	16	16,6	17,2	17,8	18,4	19	19,6	20,2	20,8	21,4	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26,2	26,8	27,4	28	28,6	29	29	29	29	29	29
50 ans	3	3	3	3	9	9,4	9,8	10,2	10,6	11	11,6	12,2	12,8	13,4	14	14,6	15,2	15,8	16,4	17	17,6	18,2	18,8	19,4	20	20,6	21,2	21,8	22,4	23	23,6	24,2	24,8	25,4	26	26,6	27	27	27	27	27	
Moins de 50 ans	2	2	2	2	8	8,4	8,8	9,2	9,6	10	10,6	11,2	11,8	12,4	13	13,6	14,2	14,8	15,4	16	16,6	17,2	17,8	18,4	19	19,6	20,2	20,8	21,4	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26	26	26	26	26	
Moins de 45 ans	2	2	2	2	8	8,4	8,8	9,2	9,6	10	10,6	11,2	11,8	12,4	13	13,6	14,2	14,8	15,4	16	16,6	17,2	17,8	18,4	19	19,6	20,2	20,8	21,4	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26	26	26	26	26	

² L'indemnité complémentaire de 6 mois s'ajoute à l'indemnité de licenciement Solvay (sans la garantie, la garantie s'appliquant au cumul des indemnités versées à l'occasion du départ).

La garantie minimale n'a pas vocation à s'appliquer dans le cas du versement d'une indemnité complémentaire de 6 mois de salaire (versement dont sont exclus les salariés de moins de 5 ans d'ancienneté), le cumul de l'indemnité conventionnelle de licenciement Solvay et de l'indemnité complémentaire de 6 mois étant toujours plus favorable au salarié que la convention collective des industries chimiques (barème cadres).

Annexe 3

GLOSSAIRE (non contractuel)

A partir du Lexique « Métiers et compétences » de l'Observatoire Prospectif des Industries Chimiques

Mots-clés	Définitions
AFPA	Association nationale pour la formation des adultes
ATD	Allocation temporaire Dégressive
Cartographie des métiers :	Liste des métiers et emplois-repères pour une organisation donnée, ordonnée par familles professionnelles, pouvant concerner tout ou partie de l'entreprise.
CDAPH	Les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
Cœur de métier	Le cœur de métier désigne les compétences communes qui sont systématiquement requises, quel que soit l'emploi et/ou le secteur d'activité où se trouve exercé le métier.
Compétence	Maîtrise de savoir-faire opérationnels appelés ici compétences techniques, requérant des savoirs (associés aux savoir-faire), et mettant en œuvre des savoir-être appelés ici compétences comportementales (capacités de raisonnement, relationnelles ou physiques).

	<p>La compétence est requise ou mise en œuvre dans une situation professionnelle donnée, afin de réaliser les activités avec efficacité. Elle se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle, à partir de laquelle elle est évaluable. La compétence est le résultat d'un processus d'apprentissage. La compétence peut être spécifique à un métier ou transverse à plusieurs métiers : le cœur de métier désigne alors les compétences communes qui sont systématiquement requises, quel que soit l'emploi et/ou le secteur d'activité où se trouve exercé ce métier</p> <p>La compétence n'est pas la performance, mais un des moyens qui permet de l'obtenir, ni le diplôme ou la qualification, qui est un mode de reconnaissance formelle de connaissances et/ou de savoir-faire. Elle ne se confond pas avec les qualités personnelles ou aptitudes générales individuelles, ni avec l'expérience, qui est un mode d'acquisition de la compétence.</p>
CSE	Comité social et économique d'établissement
CSEC	Comité social et économique central de l'UES Solvay France
DAMEC-PP	Diagnostic annuel anticipé des métiers, des emplois, et des compétences et des parcours professionnels
Degrés des savoirs	<p>Hiérarchisation des savoirs en fonction de leur approfondissement et de leur contextualisation plus ou moins importants (ce qui exige des durées progressives d'acquisition).</p> <p>Les savoirs doivent pouvoir être transmis.</p> <p>Savoirs de base, (élémentaires) : savoirs concernant les notions de base et le vocabulaire correspondant dans un domaine donné. L'étendue des savoirs concernés est limitée à des faits et des idées principales. Ces savoirs sont le plus</p>

	<p>souvent fragmentaires et peu contextualisés.</p> <p>Savoirs opérationnels : savoirs détaillés, pratiques et théoriques, d'un champ ou d'un domaine particulier incluant la connaissance des processus, des techniques et procédés, des matériaux, des instruments, de l'équipement, de la terminologie et de quelques idées théoriques. Ces savoirs sont contextualisées.</p> <p>Savoirs approfondis : connaissances théoriques et pratiques approfondies dans un champ donné. Maîtrise des principes fondamentaux du domaine, permettant la modélisation. Une partie de ces savoirs sont des savoirs avancés ou de pointe.</p> <p>Savoirs d'expert : savoirs permettant de produire une analyse critique des théories et des principes, de redéfinir des pratiques professionnelles dans un champ ou à l'interface entre des champs différents. Savoirs très contextualisées et devant pouvoir être transmis.</p>
<p>Emploi repère</p>	<p>Emploi-repère : ensemble d'emplois dans une même famille professionnelle présentant des caractéristiques communes en terme de formation, de compétences clés et de missions.</p>
<p>Emploi critique</p>	<p>Métier fragilisé du fait des évolutions structurelles, conjoncturelles, juridiques, économiques, financières, démographiques ou technologiques</p>
<p>Famille professionnelle</p>	<p>Espace professionnel regroupant des métiers dont la proximité permet aux salariés qui les exercent une évolution professionnelle à moyen et long terme, plus aisée dans cette famille que dans une autre.</p>

	<p>A noter : La famille professionnelle n'est pas la structure. Le poste de secrétaire du responsable des Systèmes d'Information se situe dans la structure / l'organisation de la Direction informatique (en tant que contribution économique), mais le métier de secrétaire d'Assistante dépend de la famille Gestion et Administration générale en tant que développement des compétences.</p> <p>Leur liste figure dans l'Accord.</p>
GAMEC-PP	Gestion anticipée des emplois, des compétences et des parcours professionnels
GBU	« Global Business Unit » : secteur d'activité du Groupe Solvay au niveau mondial
GECPP	<p>Gestion des Emplois, des Compétences et des Parcours Professionnels</p> <p>Moyen de permettre à l'entreprise d'identifier et d'adapter les compétences de ses ressources humaines à ses propres besoins et aux attentes des salariés.</p>
Fonction	<p>La fonction renvoie davantage à une situation de travail définie en termes de mission.</p> <p>Le titulaire dispose d'une zone d'autonomie / délégation pour définir et réaliser les actions correspondantes à ces missions</p> <p>Le poste de travail comme la fonction est directement dépendant de la structure de l'unité de base (service, atelier, ligne, ...) à laquelle ils sont rattachés.</p> <p>Plusieurs postes ou fonctions peuvent correspondre à un même emploi</p>

Métiers stratégiques	Métiers pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité de son savoir-faire et de ses compétences vis-à-vis de ses clients et fournisseurs
Métier	<p>Regroupement d'activités mettant en œuvre un ensemble cohérent de compétences, nécessaires à l'exercice d'un ou de plusieurs emplois, ainsi qu'une « culture » et une identité propre à l'ensemble de ces emplois. Le métier ne dépend pas de l'organisation de l'entreprise dans lequel il est exercé.</p> <p>Cet ensemble d'emplois, qui mobilise des compétences identiques ou proches, constitue le métier. Le métier constitue le second espace de mobilité / changement professionnel du salarié, pouvant être exercé en changeant d'emploi et/ou d'entreprise</p> <p>Dans un même métier, et à niveau égal de compétences, les salariés sont tous capables d'exercer les différents emplois de ce métier dans un délai de l'ordre d'un à deux ans. Changer de métier nécessite une durée de l'ordre de trois à cinq ans</p> <p>Il est très fréquent que le métier fasse l'objet d'une formation professionnelle de base, la professionnalisation dans l'emploi étant plutôt l'objet de la formation professionnelle continue</p> <p>Le métier désigne un ensemble cohérent de compétences (Savoir, compétences techniques, compétences de comportement) nécessaires à l'exercice de plusieurs emplois,</p>
Nomenclature des métiers	Recensement ordonné des métiers à trois niveaux : familles, sous-familles professionnelles et métiers, chaque métier étant spécifié par une courte définition.
PARI	Priorité aux ressources internes

3PE	Passeport Personnel de Potentiel d'Emploi
PDCR	People Development and Compensation Review (entretien annuel de performance et de développement)
Poste de travail	<p>Le poste de travail correspond à l'ensemble des activités concrètes, réalisées dans le cadre de procédures normées, affectées à un lieu précis de travail pour lequel sont mises à disposition les ressources nécessaires.</p> <p>Le poste de travail comme la fonction est directement dépendant de la structure de l'unité de base (service, atelier, ligne, ...) à laquelle ils sont rattachés.</p> <p>Plusieurs postes ou fonctions peuvent correspondre à un même emploi repère.</p> <p>Unité de base de l'organisation. Ensemble de tâches définies dans le temps et dans l'espace qu'un salarié a à accomplir dans le cadre de son organisation du travail.</p>
Répertoire des métiers	Ensemble des descriptions des métiers d'une branche professionnelle, répondant à la nomenclature des métiers, dont le contenu est établi selon des règles précises et identiques pour chaque métier.
RRF	Réseau Ressources France
Salaire de référence	Le salaire de référence est calculé de la même manière que le salaire de référence servant de base au calcul de l'indemnité légale de licenciement.
Savoir-être	Capacités relationnelles et de raisonnement, mobilisables pour la réalisation d'activités professionnelles qui se traduisent par des savoir-faire comportementaux, se décrivant en termes « d'être capable de... » et sont donc susceptibles d'être acquises par l'expérience ou la formation. Exemple : animer

	une réunion, ... Il est observable et évaluable au regard du résultat obtenu. On utilisera des verbes pour décrire les savoir-être
Savoir-faire	Capacité à mettre en œuvre ses connaissances ou son expérience, afin de résoudre des problèmes plus ou moins complexes d'une situation de travail. On parle de savoir-faire opérationnel, exprimé en terme « d'être capable de » : exemple : négocier des achats matières premières, rédiger un courrier, etc. On utilisera des verbes pour décrire les savoir-faire
Savoirs	Ensemble de connaissances théoriques et pratiques, acquises par l'étude ou par l'expérience. Les savoirs ne se limitent pas aux savoirs académiques, ils peuvent être acquis tout au long de la vie. Ils peuvent être requis par un métier, acquis par une personne, sanctionnés ou non par une certification (diplôme, titre, etc.). Les savoirs requis par un métier sont déduits des savoir-faire (on parle de savoirs « associés » aux savoir-faire).
Sous-famille professionnelle	Domaine d'activité spécifique ayant une finalité précise et correspondant à un découpage plus fin de la famille professionnelle. Espace professionnel regroupant les métiers dont la proximité permet au salarié qui les exercent une évolution professionnelle à moyen et long terme plus aisé dans cette famille que dans une autre (exemple : famille Production – sous-famille Fabrication)
« Talent & Acquisition »	Centre de services partagés RH Talents, Recrutements & Mobilités de la DRH France
VAE	Validation des acquis de l'expérience