

ACCORD DU 30 JUIN 2010
SUR LE TRAVAIL DES SALARIES POSTES DE RHODIA

ENTRE LES SOUSSIGNES :

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

Représentée par Monsieur Jean-Christophe SCIBERRAS, Directeur des Ressources Humaines France et Directeur des Relations Sociales Groupe, dûment mandaté à cet effet :

Et les organisations syndicales représentatives au plan national, dûment habilitées pour négocier et signer le présent accord :

CFDT – Richard HOFFNER

CFE/CGC – Philippe BUKK

CFTC – Michel ZUCCOLOTTO

CGT – Bernard UGHETTO

CGT/FO – Pierre GOSSELIN

Il est convenu des dispositions suivantes :

Préambule

La Direction et les organisations syndicales de Rhodia considèrent que la réduction de la pénibilité au travail constitue un objectif majeur, notamment au regard de certains rythmes de travail continus qui, sur le long terme, peuvent entraîner une usure de la santé des salariés concernés.

La Direction de Rhodia s'est donc engagée auprès des organisations syndicales représentatives, par courrier en date du 19 avril 2010, à ouvrir des négociations sur le thème de la pénibilité.

Ce sujet a également été traité aux niveaux interprofessionnel et de la branche chimie qui a ouvert, à l'occasion de la signature de l'accord sur l'emploi des seniors et la gestion des âges dans les industries chimiques du 6 novembre 2009, une réflexion paritaire sur le thème de la pénibilité.

Parmi les cas de pénibilité, il a été convenu de traiter en priorité de la pénibilité du travail posté, due au rythme de travail en continu et semi-continu.

La pénibilité au travail peut concerner d'autres situations que celles des salariés postés. Les parties conviennent qu'au-delà du présent accord, elles feront l'objet d'une concertation ultérieure à fixer dans l'agenda social du 1^{er} semestre 2011.

On entend par travail posté au sens du présent accord le travail effectué en rythme continu ou semi-continu au sens de l'accord Rhodia du 28 juin 2001 relatif aux changements de rythmes de travail des salariés postés en continu ou en semi-continu.

Le présent accord vise donc, en premier lieu, à l'amélioration des conditions de travail des salariés postés et, en second lieu, à la recherche de solutions permettant de prendre en compte la pénibilité pour y répondre par des mesures d'aménagement de la fin de carrière pour ceux qui ont durablement travaillé en poste.

ARTICLE 1 - L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES POSTES

L'amélioration des conditions de travail est tout à la fois un facteur de qualité de vie professionnelle pour les salariés et de progrès pour l'entreprise. Cette amélioration est la première condition de la réduction de la pénibilité au travail.

Les établissements concernés fixeront les modalités adaptées à la situation de chaque site de mise en œuvre des axes définis ci-dessous dans le présent article, à l'issue d'une phase de concertation approfondie, qui sera menée dans les 12 mois suivant la signature du présent accord, associant les salariés et leurs représentants en réalisant, le cas échéant, les études de faisabilité sur les éléments techniques et économiques.

Les axes sont les suivants :

1.1. Une heure de prise de poste du matin moins pénible

L'objectif de la concertation est de parvenir et ce, pour des raisons physiologiques, aucune équipe du matin ne commence le travail avant 5 heures.

Les modalités de mise en œuvre de ce changement peuvent conduire notamment à des durées de travail différentes selon l'heure de prise de poste, à fixer des temps de repos à l'article 1.3 du présent article ou encore à différencier les organisations selon les ateliers.

1.2. La réduction des tâches assurées la nuit

La concertation prévue réalise un état des lieux des tâches de nuit pouvant être transférées en horaires à la journée.

1.3. Temps de repos lors de l'équipe de nuit

En fonction de l'organisation du travail, la concertation examinera la possibilité pour les travailleurs postés travaillant lors de l'équipe de nuit de se reposer ponctuellement, si possible dans un lieu spécifique, par exemple dans une salle réservée à cet effet.

ARTICLE 2 - LE DEVELOPPEMENT DU TRAVAIL DE JOUR OUVERT AUX SALARIES POSTES

Au-delà de la priorité générale en faveur des salariés postés, pour occuper des postes de jours, prévue par l'accord du 15 décembre 2009, les parties au présent accord ont convenu de

rechercher des solutions pour accroître les opportunités de travail de jour sur leur site, lesquelles s'inscriront dans le cadre de la concertation prévue à l'article 1.

2.1. La ré-internalisation d'activités

La Direction s'engage à effectuer, dans les 3 mois suivant la date de signature du présent accord, une étude de faisabilité technique et économique au sein de chaque site sur les activités exerçables de jour susceptibles d'être ré-internalisées au sein de Rhodia, comme par exemple le conditionnement, l'expédition, le magasinage, le gardiennage...

Le cahier des charges de cette étude est examiné avec le comité d'établissement.

2.2. Le développement de missions temporaires de jour

La Direction de chaque établissement peut proposer aux salariés postés, éventuellement à l'initiative de ceux-ci, des missions temporaires de jour, notamment des missions d'actions de progrès ou de tutorat des jeunes.

Au-delà de ces axes prévus par les articles 1 et 2 du présent accord, d'autres thèmes permettant d'améliorer les conditions de travail des salariés postés seront discutés lors de la concertation menée dans chaque site.

ARTICLE 3 - MISE EN PLACE D'UN SYSTEME TEMPORAIRE DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE

Un dispositif temporaire de cessation d'activité est créé par le présent accord, visant à la prise en compte spécifique du travail en horaire continu ou semi-continu, dans l'attente des mesures législatives, qui devraient entrer en vigueur le 1er janvier 2011.

Ce dispositif, basé sur le volontariat, permet au personnel posté ou ancien posté, d'arrêter son activité professionnelle avec une anticipation maximale de deux ans par rapport à la date d'obtention de son droit à la retraite Sécurité Sociale à taux plein, tout en percevant, dans l'attente, un revenu de cessation d'activité de fin de carrière.

3.1. Les bénéficiaires

Tout salarié posté peut bénéficier, s'il le souhaite et dès lors que la demande est formulée au plus tard le 31 décembre 2011, d'une cessation d'activité de fin de carrière d'une durée maximale de deux ans, préalablement à la liquidation de sa retraite, sous réserve qu'il remplisse les conditions cumulatives suivantes :

- Etre âgé d'au moins 58 ans au 31 décembre 2011 ;
- Appartenir à la catégorie Avenant I ou à la catégorie Avenant II ;
- Avoir occupé un travail posté continu ou semi-continu pendant 22 années au moins incluant du travail de nuit au sens de la CCNIC (poste du matin débutant avant 6h00, ou poste de l'après-midi se terminant après 21h00), au sein de Rhodia ou de toute autre entreprise. Cette ancienneté doit être acquise au moment du passage en cessation d'activité.
- Ne pas pouvoir liquider la retraite Sécurité Sociale à taux plein, ni remplir les conditions d'adhésion à un dispositif légal de cessation anticipée d'activité (type « carrières longues »).
- Justifier du nombre de trimestres nécessaires, pour pouvoir, au terme de la cessation d'activité d'une durée de deux ans maximum, liquider la retraite Sécurité Sociale à taux plein ;
- S'engager à liquider ses droits à la retraite dès l'obtention de la retraite Sécurité Sociale à taux plein ;

La durée de la cessation anticipée d'activité est fixée par le tableau ci-dessous :

ANCIENNETE EN POSTE	DUREE DE CESSATION D'ACTIVITE
22 ans	6 mois
23 ans	7 mois
24 ans	8 mois
25 ans	9 mois
26 ans	10 mois
27 ans	12 mois
28 ans	16 mois
29 ans	20 mois
30 ans	24 mois

3.2 Les modalités

3.2.1 Procédure d'adhésion

Le salarié volontaire remplissant les conditions en informe la Direction de son établissement par écrit.

Le passage en cessation d'activité est formalisé par un avenant au contrat de travail comportant notamment, les modalités de calcul du revenu de cessation d'activité, les dispositions en matière de protection sociale, la durée de la cessation d'activité, l'engagement ferme et irrévocable du salarié de liquider ses droits à la retraite dès l'obtention de la retraite Sécurité Sociale à taux plein.

3.2.2. Statut des bénéficiaires

Le salarié volontaire bénéficiera d'une cessation totale d'activité avec suspension de son contrat de travail.

Le salarié ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité conserve la qualité de salarié de Rhodia. Son contrat de travail est suspendu, dans le cadre d'une cessation d'activité de fin de carrière, jusqu'à la liquidation de ses droits à la retraite.

Cette situation est incompatible avec la reprise d'une activité rémunérée, salariée ou non, dans une autre entreprise ou à son propre compte.

La période de cessation d'activité de fin de carrière n'ouvre pas droit à l'acquisition de congés payés principaux ou supplémentaires prévus par la Convention Collective.

Les deux derniers mois de la cessation d'activité constituent le préavis de départ à la retraite à l'initiative du salarié, selon les dispositions conventionnelles en vigueur.

3.2.3. Revenu de cessation d'activité

Pendant cette période de cessation totale d'activité, Rhodia verse mensuellement au salarié volontaire bénéficiaire un revenu de cessation d'activité basé sur la rémunération brute de référence.

Le revenu de cessation d'activité est égal à 75 % de la rémunération brute de référence.

Ce revenu évolue en fonction des revalorisations collectives pratiquées dans l'entreprise pour les salariés actifs.

La rémunération brute de référence comprend :

- Le salaire mensuel brut de base (appointements de base + prime d'ancienneté + complément ou supplément d'appointements éventuels),

- Le 1/12ème des éléments annuels (prime de vacances et majorations familiales, gratification de fin d'année),
- Le montant mensuel des primes de poste et des primes liées aux conditions de travail, y compris les primes de dépostage, à partir d'un décompte moyen annuel résultant de l'organisation du travail.

Sont notamment exclus de la rémunération de référence :

- les éléments ayant un caractère de remboursement de frais (paniers de nuit, indemnités de transport, indemnités de logement),
- les indemnités compensatrices de congés payés,
- les éléments à caractère exceptionnel (primes exceptionnelles, heures supplémentaires, astreintes supplémentaires).

Le revenu de cessation d'activité est soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Pour le calcul des cotisations de retraite du régime de retraite général et complémentaire, c'est la rémunération brute de référence à 100 % qui sert de base au calcul.

3.2.4. Couverture sociale

Pendant la période de cessation d'activité, le salarié bénéficie de la même couverture sociale, obligatoire et complémentaire, que pendant la période d'activité.

Ainsi, le salarié en cessation d'activité bénéficie du régime de remboursement de frais de santé dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

La couverture prévoyance est maintenue : les cotisations et les prestations sont basées sur le revenu de cessation d'activité.

3.2.5. Ancienneté

La période de cessation d'activité est considérée comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté prise en compte pour la détermination des éléments relatifs au départ en retraite.

3.2.6. Allocation de départ à la retraite

Au terme de la cessation d'activité de fin de carrière, le contrat de travail est rompu dans le cadre d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié.

Le salarié perçoit l'allocation de départ à la retraite, telle que prévue à l'article 2 de l'accord du 6 novembre 2009 sur l'emploi des seniors et la gestion des âges dans l'industrie chimique.

L'assiette de calcul de l'allocation de départ à la retraite est la rémunération de référence telle que prévue par la Convention Collective.

3.2.7. La durée du dispositif temporaire

L'accès à ce régime prend fin le 31 décembre 2011 et sera substitué par le régime légal à compter de sa mise en œuvre.

Les parties conviennent de se réunir dès qu'un dispositif légal ou conventionnel permettant une cessation anticipée d'activité pour les salariés postés au sens du présent accord est mis en place afin de l'adapter si nécessaire.

3.2.8. Début de la période de cessation d'activité

Afin de permettre l'adaptation de l'organisation du travail dans laquelle travaille le bénéficiaire, l'entrée en cessation d'activité a lieu trois mois au moins suivant la demande du salarié.

3.2.9. Remplacement

Sauf cas de réorganisation donnant lieu à information et consultation du comité d'établissement, en cas de suppression de poste, le salarié posté est remplacé par un autre salarié au plus tard dans les 3 mois suivant la mise en cessation d'activité.

Le respect de cette exigence de remplacement s'apprécie aux bornes de l'établissement.

ARTICLE 4 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à l'exception des dispositions de l'article 3 dont les effets cesseront lorsque le dernier salarié bénéficiaire aura quitté l'entreprise.

Il entrera en vigueur à compter de la réalisation des formalités prévues à l'article 5 ci-dessous.

ARTICLE 5 - PUBLICITE ET DEPOT DE L'AVENANT

La Direction du Groupe RHODIA procédera aux formalités de dépôt conformément aux articles L. 3313-3, L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 du Code du travail.

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

Fait à Aubervilliers, le 30 juin 2010

Annexe 1

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

RHODIA	Immeuble Cœur Défense Tour A – 110, Esplanade Charles de Gaulle 92400 COURBEVOIE
RHODIA ENERGY	Tour le Pacific 11/13 Cours Valmy 92800 PUTEAUX
RHODIA LABORATOIRE DU FUTUR	178, avenue du Docteur Albert Schweitzer 33600 PESSAC
RHODIA OPERATIONS	<u>Siège</u> 40 rue de la Haie Coq 93306 AUBERVILLIERS <u>Etablissements</u> <ul style="list-style-type: none">- 15, rue Pierre Pays 69660 COLLONGES AU MONT D'OR- Rue Lavoisier 38800 LE PONT DE CLAIX- BP 25 58501 CLAMECY- Rue Gaston Monmousseau 38150 ROUSSILLON- Etoile Part Dieu - 190 avenue Thiers 69006 LYON- Rue Prosper Monnet 69190 SAINT – FONTS- 30340 SALINDRES- BP 30 79500 MELLE- 26, rue Chef de Baie 17041 LA ROCHELLE Cedex 1

RHODIA OPERATIONS (suite)

- 69, rue Félix Faure
59871 SAINT ANDRE
- 220, av. des Auréats - BP 1136
26011 VALENCE
- Avenue Ramboz (ex PI BE)
69192 SAINT-FONS
- CHALAMPE
68490 CHALAMPE
- Avenue Ramboz (ex Polyamide Intermediates)
69192 SAINT-FONS
- Avenue Ramboz (ex Eng. Plastics)
69192 SAINT-FONS
- 85, rue des Frères Perret
69192 SAINT-FONS CEDEX

RHODIA SERVICES

Siège

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

Etablissements

- 40, rue de la Haie Coq
93306 AUBERVILLIERS
- Lyon
190, avenue Thiers
69457 LYON

SOCIETE D'ARCHIVAGE MODERNE

40, rue de la Haie Coq
93300 AUBERVILLIERS

Etablissement

- les Prés de Vaux
25000 Besançon