

**CHARTRE SUR LA RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE DES REPRÉSENTANTS
SYNDICAUX ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

JP CLAMADIEU

ET

A KRUF

Charte sur la reconnaissance des compétences des représentants du personnel chez Solvay

Les signataires de cette charte considèrent le dialogue social comme étant l'un des moteurs de la performance économique du Groupe et comme faisant partie intégrante du fonctionnement et de la transformation de l'entreprise.

En conséquence, le rôle des représentants du personnel, qu'il s'agisse de rencontres avec la direction, de négociations ou du dialogue avec les salariés, doit être considéré comme tout autre activité professionnelle. Les compétences développées et mises en pratique par les représentants du personnel doivent donc pouvoir être reconnues de la même manière que dans le cadre d'une activité professionnelle. La reconnaissance de l'activité de représentation vient en complément de la valorisation de l'activité professionnelle exercée par les représentants du personnel.

À partir d'initiatives déjà menées dans certains pays, la Direction de Solvay et le Comité d'entreprise européen ont élaboré la présente Charte, laquelle doit être considérée comme un accord entre les parties. Son objet est de définir les principes directeurs qui seront ensuite déclinés et transposés au niveau national dans tous les pays européens représentés au CEE.

Cette reconnaissance doit contribuer au renforcement du dialogue social et favoriser l'engagement des salariés dans des activités de représentation du personnel.

La présente Charte vise donc à répondre à ces objectifs et attentes pour encourager et faciliter l'accès à des mandats de représentation syndicale ou élective.

Article 1 — Objet et portée de la charte

Les parties signataires soulignent le caractère innovant des mesures prévues par la présente Charte, dont l'objectif est de mettre en place un processus qui non seulement garantit l'égalité de traitement entre tous les salariés, qu'ils soient ou non titulaires d'un mandat représentatif, mais

qui reconnaît également les compétences acquises dans l'exercice des mandats pour les syndicats ou les comités d'entreprise.

La présente Charte vise à bénéficier aux membres des comités d'entreprise ou aux représentants syndicaux élus et à encourager et faciliter l'accès aux mandats de représentation syndicale ou élective. Pour atteindre cet objectif, les parties signataires acceptent de mettre en place des éléments méthodologiques dans chaque pays afin de :

- Identifier les compétences utilisées dans le cadre de l'exercice des mandats ;
- Évaluer dans quelle mesure les titulaires de mandat maîtrisent ces compétences. Les titulaires de mandat doivent dès lors participer sur une base volontaire à l'évaluation de leurs compétences ;
- Reconnaître et valoriser dans le cadre de l'évolution professionnelle les compétences acquises et mises en œuvre dans l'exercice des mandats.

Ce dispositif s'applique aussi bien au cours des mandats qu'à leur terme.

La charte permet le développement des compétences syndicales et représentatives, le maintien de l'employabilité professionnelle ainsi que l'intégration du parcours syndical et représentatif dans le parcours professionnel.

Article 2 — Mandats qui font l'objet de la présente Charte

Les parties signataires sont conscientes que Solvay est actif dans de nombreux pays européens dont les structures de dialogue social et de représentation du personnel sont différentes. Par conséquent, la présente Charte ne constitue qu'un cadre référentiel.

Chaque pays représenté au CEE adaptera ce cadre général à ses propres besoins. Un groupe de travail paritaire national sera chargé d'identifier les mandats qui font l'objet de chaque accord national.

Ce processus s'appliquera dans un premier temps aux représentants du personnel qui consacrent la majeure partie de leur temps à des tâches syndicales ou de représentation du personnel. Chaque groupe de travail définira le temps passé à ces tâches. Dans un second temps, d'autres mandats seront progressivement examinés à une date fixée par le groupe de travail dans chaque pays.

Article 3 – Composition et rôle du groupe de travail

Un groupe de travail paritaire doit être mis en place au niveau national dans chaque pays. Il sera composé de :

- un nombre défini de représentants syndicaux et/ou du comité d'entreprise
- un nombre défini de représentants de la Direction. La Direction ne doit pas être majoritaire
- et, éventuellement, un représentant du prestataire spécialisé externe (nommé par les deux parties) pour soutenir le groupe de travail.

Le responsable des Relations sociales du pays est chargé de mettre en place un tel groupe de travail dans chaque pays.

Le rôle principal du groupe de travail paritaire consiste à identifier les mandats en question et à rédiger, pour chacun des mandats :

- une fiche descriptive décrivant les finalités, missions et activités de ces mandats
- un référentiel des compétences correspondant à chaque mandat
- un support d'évaluation du degré de maîtrise des compétences des représentants engagés dans la démarche.

Article 4 — Soutien d'un prestataire spécialisé pour assister les parties dans l'élaboration des référentiels portant sur les compétences relatives aux mandats et dans l'évaluation des représentants

Au niveau national, le groupe de travail paritaire peut, si nécessaire, consulter un prestataire spécialisé pour l'aider :

- dans l'identification des mandats
- dans l'élaboration de référentiels définissant les compétences à observer pour chacun des mandats
- dans les évaluations des compétences individuelles.

Le groupe de travail paritaire doit se mettre d'accord sur la désignation du prestataire externe.

La prise en charge financière de la prestation est assurée par Solvay.

Article 5 — Évaluation individuelle des représentants du personnel

Article 5.1 – Procédures relatives aux personnes impliquées dans l'évaluation

Le représentant du personnel peut demander à être évalué et doit être informé avant l'évaluation de la liste des compétences sur laquelle il sera évalué. Cet ensemble de compétences est défini par le groupe de travail national en fonction du rôle spécifique de l'individu. Chaque rôle spécifique peut nécessiter des compétences différentes. Toute participation des représentants du personnel à ce programme se fait sur une base volontaire.

L'évaluation individuelle est réalisée par le représentant de la Direction de Solvay et par le représentant du comité d'entreprise ou du syndicat, l'objectif étant de parvenir à un accord entre les évaluateurs concernant l'observation.

L'équipe de Direction choisit les représentants de Solvay en fonction des critères suivants :

- Le représentant de Solvay ne peut pas dépendre de la même hiérarchie directe que le représentant du personnel.
- Le représentant de Solvay doit être en mesure d'évaluer concrètement les compétences exercées, tenant compte de la connaissance qu'ils ont acquise des situations dans lesquelles le représentant concerné est tenu de s'impliquer en vertu de son mandat.
- Il est tenu compte dans le choix du représentant de Solvay du caractère local ou national du mandat à évaluer.

Les représentants du comité d'entreprise ou du syndicat sont choisis selon les critères suivants :

- Ils sont désignés par le comité d'entreprise ou l'organisation syndicale dont ils relèvent.
- Ils doivent être en mesure d'évaluer concrètement les compétences exercées, tenant compte— de la connaissance qu'ils ont acquise des situations dans lesquelles le représentant concerné est tenu de s'impliquer en vertu de son mandat.

Article 5.2 – Procédures d'évaluation

Pour chaque compétence, les facteurs à observer sont précisés et le groupe de travail paritaire s'est mis d'accord sur les niveaux d'évaluation définis pour chacun d'eux. Ceux-ci peuvent par exemple être :

- en cours d'acquisition
- maîtrise la compétence
- est en capacité de transmettre la compétence

Article 6 — Procédures de reconnaissance des compétences dans le cadre de l'évolution professionnelle

La reconnaissance et sa valorisation, non seulement au terme de l'exercice des mandats, mais également durant l'exercice de ces mandats, s'effectuent sur la base des principes de gestion RH applicables à l'ensemble des salariés de Solvay.

Dans ce cadre :

- Pour être reconnue et valorisée dans le cadre d'une évolution professionnelle, une compétence doit être effectivement mise en œuvre
- La valorisation des compétences s'effectue à l'aide des processus et outils de détermination du niveau des postes appliqués au sein de Solvay. Les référentiels de compétences prévus au niveau national, ainsi que les supports d'évaluation ont vocation à servir d'appui à la réalisation d'une « cotation » de chaque mandat suivant la méthode de classification des postes en vigueur chez Solvay. Ces documents constituent une aide à la gestion de l'évolution des carrières des représentants. La Direction de Solvay expliquera comment convertir le système de cotation au niveau local.

Article 7 — Calendrier et procédures d'application

Les procédures d'application sont définies au niveau national, conformément aux dispositions légales et contractuelles. Elles font l'objet de négociations ou de consultations.

Les dispositions pratiques de la présente Charte seront définies dans chaque pays européen avant le 31 décembre 2018. Les référentiels au niveau national (Article 2) seront ensuite ajoutés en annexe à la présente Charte. L'évaluation individuelle des représentants du personnel sera mise en œuvre après la définition des référentiels nationaux.

Article 8 — Durée de la charte

La présente charte est conclue pour une période indéterminée, à compter de sa signature.

Elle peut être révisée à tout moment par voie d'avenant et dénoncée par chacune des parties avec un préavis de six mois.

Article 9 — Suivi de la charte

La Direction de Solvay présentera une évaluation de l'application de la présente Charte lors de la réunion annuelle du Comité d'entreprise européen. Tous les deux ans, les parties examineront s'il y a lieu de procéder à sa révision.

Note : La version anglaise est l'exemplaire officiel signé. La présente charte doit être disponible dans chacune des langues des représentants du CEE