

# NW France



- [Policies & Forms](#)
- [Benefits](#)
- [FAQs](#)
  
- [Regional Policies & Forms](#)
- [Action Logement -Problèmes de Logement](#)
- [Service Social du Travail: des Référénts à votre Disposition](#)
- [Aubervilliers \(Campus Paris\)](#)
- [Clamecy](#)
- [La Rochelle](#)
- [Pessac \(LOF\)](#)
- [Lyon -Silex 2](#)
- [Melle](#)
- [Méréville](#)
- [Saint-Fons \(RIC Lyon\)](#)
- [Saint-Fons Spécialités](#)
- [Tavaux](#)
  
- **Absences - Familiales / Maladies**
  - **Congés - Événements familiaux**
    - [Le congé paternité, coparentalité et adoption](#)
    - [Absence pour examens médicaux obligatoires \(maternité\)](#)
    - [Support d'entretien pré et post congé parentalité](#)
    - [Les congés événements - Vous reporter aux politiques locales](#)
  - [Procédure envoi arrêt de travail](#)
- **Accords collectifs de travail**
  - [Applicables en France](#)
  
- **Agir contre le sexisme et le harcèlement sexuel !**
  - [Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes](#)
  - Vous disposez d'une ligne d'assistance téléphonique **0800 90 52 32** (numéro pour la France) disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et 365 jours par an.
  
- **Aide au Logement**
  - [Action logement](#)
  - [Mon parcours locatif](#)
  - [Trouver un logement](#)
  - [Acheter un bien immobilier](#)
  
- **Ancienneté**
  - [Gratification de l'ancienneté Rodhia Legacy](#)
  - [Gratification ancienneté Solvay Legacy](#)
  
- **Classification des emplois**
  - [Présentation familles professionnelles et grilles de compétences non cadres](#)
  - [Description des familles de fonctions](#)
  - [Grilles de compétences par niveaux](#)
  
- **Compte Épargne Temps (CET)**
  - [Présentation Accord CET 01/12/2016](#)
  - [Formulaire d'Alimentation en temps du CET](#)
  - [Formulaire Utilisation jours de CET](#)
  
- **Convention collective**
  - [La convention collective nationale des industries chimiques](#)

- **Couverture prévoyance**
  - [Guide régime de prévoyance](#)
  - [Notice d'information prévoyance](#)
  - [Prévoyance AESIO et Désignation de bénéficiaires](#)
- **Dépendance**
  - [Votre couverture Dépendance en bref](#)
  - [Notice d'information garantie dépendance OCIRP](#)
  - [Conditions générales du conjoint \( CG offre conjoint OCIRP\)](#)
  - [Les simulations de rentes pour les garanties collectives et facultatives](#)
  - [Bulletin complément de maintien du salarié à titre individuel](#)
- **Déplacements Professionnels**
  - [Politique Voyage](#)
  - [Guide Politique Voitures de société](#)
- **Égalité Professionnelle**
  - [Présentation de l'Accord](#)
  - [L'hospitalisation et/ou la maladie d'un enfant](#)
  - [Mode d'emploi: Prise Congé Maladie Gynécologique](#)
- **Gestion des emplois, des compétences et parcours professionnels**
  - [Présentation de l'Accord](#)
  - [Questions Réponses sur l'accord GECPP 2025](#)
  - [CPF: préparez-vous à ouvrir votre compte personnel de formation](#)
  - [Accord du 28.07.2025 GECPP](#)
- **Handicap**
  - [Se faire reconnaître/travailleur\(se\) handicapé\(e\)](#)
- **Indemnités de Transport**
  - [Formulaire de demande de participation](#)
- **Intéressement**
  - [Accord cadre du 14.06.2024 relatif à l'intéressement 2024-2026](#)
- **Mobilité Géographique**
  - [Accord Accompagnement des mobilités 29.03.2016](#)
  - [Suivi montant indemnité classique de mobilité](#)
- **Mutuelle**
  - [Cotisation Mutuelle 2026 Syensqo](#)
  - [Demande de dispense d'affiliation](#)
  - [Guide adhérent](#)
  - [Plan de frais de santé : contrat de groupe à adhésion obligatoire](#)
  - [Retraités \(Loi Evin et régime d'accueil alternatif\)](#)
    - [Votre Adhésion](#)
    - [Nos Services](#)
  - [Salariés actifs et Contrats de travail suspendus](#)
    - [Votre Adhésion](#)
    - [Nos Services](#)
  - [Tableau des garanties](#)
- **Participation**
  - [Accord de participation](#)
  - [Avenant n°1 du 26/06/2018 Participation](#)
  - [Avenant n°2 du 22/04/2020 Participation](#)
- **PEG / PERCOL**
  - [Guide de l'épargnant](#)
  - [Guide Tarifaire Amundi](#)
  - [Formulaire d'Alimentation du PERCOL et/ou du PEG](#)
  - **Contact Amundi:**
    - [Internet - \[www.amundi-ee.com\]\(http://www.amundi-ee.com\)](#)
    - [Téléphone - 04 37 47 01 37 \(non surtaxé\)](#)
    - [Courrier - Amundi ESR - 26956 Valence Cedex 9 - France](#)
- **Programme d'écoute et d'assistance aux salariés (WPO)**
  - [Contactez votre référent QVT France ou vos référents QVT locaux](#)
  - [Brochure EN / FR](#)
  - [Programme de soutien au bien-être des employés](#)
  - [Présentation dispositif WPO](#)
- **Programme de cooptation**
  - [Recommandez un candidat, recevez une récompense](#)
- **Qualité de Vie au Travail**
  - [Présentation de l'Accord Qualité de Vie au Travail \(08.11.2024\)](#)

- [Présentation des premiers secours en santé mentale](#)
- [La Boite à outils Qualité de Vie au Travail Syensqo](#)
- **Retraite supplémentaire / PEREO ( ancien article 83)**
  - [Note de départ en retraite](#)
  - [Note de déblocage PEREO](#)
  - [Notice d'information du salarié](#)
  - [Notice individuel d'affiliation](#)
  - [Bulletin de versements individuels facultatifs](#)
  - [Bulletin de modification gestion financière](#)
- **Salariés Aidants**
  - [Présentation de l'Accord Salariés Aidants \(15.04.2025\) ?](#)
  - [Vous souhaitez donner vos jours ?](#)
  - [Vous souhaitez bénéficier de jours de répit ?](#)
  - [Processus : Quels congés pour quelles situations d'aidant?](#)
- **Télétravail**
  - [Présentation de l'Accord Télétravail](#)
  - [Achat de matériel complémentaire - Fournisseurs et procédures de remboursement](#)
  - [Grille d'auto-évaluation pour l'accès au télétravail](#)
  - [Déclaration de télétravail](#)
  - [Grille Remboursement équipements de télétravail et montant des indemnités télétravail](#)
- **Temps partiel**
  - [Présentation des dispositifs de temps partiel](#)
  - [Formulaire de demande de temps partiel](#)
- **Mon parcours locatif**
- **Le saviez-vous ?**

Action Logement vous accompagne dans votre mobilité résidentielle et professionnelle afin de faire face à une problématique de logement.

**Cet organisme vient de déployer une nouvelle plateforme digitale AL'in qui vous permettra de simplifier vos démarches pour obtenir un logement social.** Paperasse, interlocuteurs divers, lenteurs administratives... l'accès au logement social peut vite se révéler un parcours du combattant. Désormais avec cette nouvelle plateforme **AL'in**, votre démarche est simplifiée :

- 100 % numérique,
- des offres personnalisées,
- des candidatures en temps réel,
- des réponses rapides,
- un suivi 24h/24 de l'évolution de votre dossier,
- un service dédié pour vous accompagner dans votre parcours client (de la saisie de la demande à la candidature).

N'hésitez pas à vous renseigner !

**Savez-vous qu'un service social est présent sur chaque site de Syensqo en France ?**

**Tenus par le secret professionnel, les assistants sociaux répondent à vos questions, vous conseillent et vous orientent : ils étudient avec vous des solutions concrètes pour répondre à vos difficultés professionnelles et privées.**

Les domaines d'intervention du service social sont entre autres le travail (difficulté d'adaptation, réorientation, retraite...), la famille (vie conjugale, orientation scolaire d'un enfant...), la santé (accident, maladie, handicap...), le logement (recherche locative, prêt pour achat ou travaux...), le budget (litiges, endettement...). Qui n'a pas eu besoin un jour d'un regard extérieur ?

Qui ne s'est jamais découragé devant la complexité de certaines procédures administratives ?

Que votre besoin concerne un mal-être au travail, l'obtention de prestations sociales, le soutien de vos proches ou une difficulté financière, des solutions existent.

L'assistant social de votre site pourra vous aider à analyser vos difficultés et leur origine puis vous accompagner ou vous orienter vers les structures qui pourront vous soutenir.

De nombreux dispositifs sociaux Syensqo existent : prévention des risques psycho-sociaux, Mission Handicap pour vous et vos proches, prévoyance, mutuelle, Action Logement, fonds de secours...

Si vous en éprouvez le besoin, contactez dès aujourd'hui votre assistant social.

Souvenez-vous que même si vous êtes au travail, les questions d'ordre personnel ne sont pas taboues !

Pour connaître le nom et les coordonnées de l'assistant social de votre site, contactez votre responsable RH local.

- [Présentation Service Social du Travail](#)
- [Liste Référents Service Social du Travail](#)
- **Accueil**

- [Contacts utiles](#)
  - [Accueil RH alternants](#)
  - [Accueil RH stagiaires](#)
  - [Accueil RH salariés](#)
  - [Liste des élus](#)
  - [Livret d'accueil](#)
  - [Règlement intérieur](#)
- [JRTT de Direction 2024](#)
- [JRTT de Direction 2025](#)
- [JRTT de Direction 2026](#)
- **Mémento du Personnel**
  - [Mémento du personnel - Aubervilliers](#)
  - [Accord du 09 octobre 2025 relatif aux Primes de masques](#)
- **Mutuelle**
  - [Bulletin d'affiliation à la mutuelle](#)
  - [Bulletin de dispense de mutuelle obligatoire Syensqo](#)
- **Elections Professionnelles 2024**
  - [Note d'information](#)
- **Présentation des Accords**
  - [Accord d'établissement sur les indemnités de transport](#)
  - [Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail](#)
  - [Avenant à l'accord du 18 avril 2001 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail](#)
  - [Protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail](#)
- **Indemnités de transport**
  - [Kit de communication sur les indemnités de transport](#)
- **Questions Fréquentes**
  - [Attestation Employeur: J'appelle le \\*\\*9000 ou je crée un ticket dans ServiceOne, onglet "Certificates, Permis, Forms"](#)
- **Réunion**
  - [Comité Social et Économique Réunion extra-ordinaire - 8 février 2024](#)
  - [Comité Social et Économique Réunion extra-ordinaire - 15 février 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 5 mars 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 25 avril 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable \(Suite de la réunion ordinaire du 25 avril\) - 4 juin 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 27 juin 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 5 septembre 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 17 octobre 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 19 décembre 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 20 février 2025](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 26 juin 2025](#)
  - [PV du 28/03/2024](#)
  - [PV du 06/06/2024](#)
  - [PV du 11/07/2024](#)
  - [PV du 25/07/2024](#)
  - [PV du 27/09/2024](#)
  - [PV du 30/01/2025](#)
  - [PV de 04/03/2025](#)
  - [PV du 25/03/2025](#)
  - [PV du 11/04/2025](#)
  - [PV du 22/05/2025 et 23/05/2025](#)
  - [PV du 24/06/2025](#)
  - [PV de la CSSCT DD du 11/09/2025](#)
  - [PV du CSSCT DD du 24/04/2025](#)
  - [PV du CSE DU 25/09/2025](#)
  - [PV du CSE extra du 23/10/2025](#)
- **Télétravail:**
  - 1. j'échange avec mon manager sur les modalités possibles
  - 2. je remplis le [formulaire](#)
  - 3. je reçois et signe mon avenant
- **Restaurant d'entreprise & Titres restaurant**
- **Gestion des Congés et absences autorisées**
  - [Les congés pour événements](#)
  - [Le congé co-parentalité](#)
- **Mon Médecin m'a prescrit un arrêt de travail / J'ai un accident sur mon lieu de travail ou lors de mon trajet domicile-travail**
- **Les registres dangers graves et imminents et droit d'alerte santé publique et environnement**
- **Livret RH - Etablissement de Clamecy**
- **Accueil**
  - [Contacts utiles](#)
  - [Accueil RH alternants](#)
  - [Accueil RH stagiaires](#)
  - [Accueil RH salariés](#)
  - [Liste des élus](#)
  - [JRTT de Direction 2025](#)

- [JRTT de Direction 2026](#)
  - [Règlement intérieur](#)
- **Elections Professionnelles 2024**
  - [Note d'information](#)
- **Mutuelle**
  - [Bulletin d'affiliation à la mutuelle](#)
  - [Bulletin de dispense de mutuelle obligatoire Syensqo](#)
- **Présentation des Accords**
  - [Accord d'établissement sur les indemnités de transport](#)
  - [Protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail](#)
  - [Accord du 12 Decembre 2023 relatif aux esi et P5 au sein de l'établissement de La Rochelle de la société Rhodia Operations](#)
  - [Accord Rhodia Electronics & Catalysis pour l'application de la loi du 19 janvier 2000 sur la réduction du temps de travail](#)
- **Questions Fréquentes**
  - Attestation Employeur: J'appelle le \*\*9000 ou je crée un ticket dans [ServiceOne](#), onglet "Certificates, Permis, Forms"
- **Réunion**
  - [Comité Social et Économique Réunion extra-ordinaire - 8 février 2024](#)
  - [Comité Social et Économique Réunion extra-ordinaire - 15 février 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 5 mars 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 25 avril 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable \(Suite de la réunion ordinaire du 25 avril\) - 4 juin 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 27 juin 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 5 septembre 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 17 octobre 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 19 décembre 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 20 février 2025](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 26 juin 2025](#)
  - [PV du 28/03/2024](#)
  - [PV du 06/06/2024](#)
  - [PV du 11/07/2024](#)
  - [PV du 25/07/2024](#)
  - [PV du 27/09/2024](#)
  - [PV de 30/01/2025](#)
  - [PV du 04/03/2025](#)
  - [PV de 25/03/2025](#)
  - [PV du 11/04/2025](#)
  - [PV du 22/05/2025 et 23/05/2025](#)
  - [PV du 24/06/2025](#)
  - [PV de la CSSCT DD du 11/09/2025](#)
  - [PV du CSSCT DD du 24/04/2025](#)
  - [PV du CSE DU 25/09/2025](#)
  - [PV du CSE extra du 23/10/2025](#)
- **Télétravail:**
  - 1. j'échange avec mon manager sur les modalités possibles
  - 2. je remplis le [formulaire](#)
  - 3. je reçois et signe mon avenant
- **Gestion des Congés et absences autorisées**
  - [Les congés pour événements](#)
  - [Le congé co-parentalité](#)
- **Mon Médecin m'a prescrit un arrêt de travail / J'ai un accident sur mon lieu de travail ou lors de mon trajet domicile-travail**
- **Les registres dangers graves et imminents et droit d'alerte santé publique et environnement**
  
- **Règlement Intérieur LOF**
  
- **Accueil**
  - [Reglement Interieur](#)
  - [Contacts utiles](#)
  - [Accueil RH alternants](#)
  - [Accueil RH stagiaires](#)
  - [Accueil RH salariés](#)
  - [Livret d'accueil](#)
- [JRTT de Direction 2024](#)
- [JRTT de Direction 2025](#)
- [JRTT de Direction 2026](#)
- [Liste des élus](#)
- **Elections Professionnelles 2024**
  - [Note d'information élections professionnelles](#)
- **Indemnités de transport**
  - [Accord relatif aux indemnités de transport](#)
  - [Kit de communication - Indemnités de transport](#)
- **Mutuelle**
  - [Bulletin d'affiliation à la mutuelle](#)
  - [Bulletin de dispense de mutuelle obligatoire Syensqo](#)
- **Présentation des Accords**
  - [Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail établissement de venissieux](#)
  - [Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail](#)

- **Questions Fréquentes**
  - Attestation Employeur: J'appelle le \*\*9000 ou je crée un ticket dans [ServiceOne](#), onglet "Certificates, Permis, Forms"
- **Réunion**
  - [Comité Social et Économique Réunion extra-ordinaire - 8 février 2024](#)
  - [Comité Social et Économique Réunion extra-ordinaire - 15 février 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 5 mars 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 25 avril 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable \(Suite de la réunion ordinaire du 25 avril\) - 4 juin 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 27 juin 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 5 septembre 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 17 octobre 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 19 décembre 2024](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 20 février 2025](#)
  - [Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail et Développement Durable Réunion ordinaire - 26 juin 2025](#)
  - [PV du 28/03/2024](#)
  - [PV du 06/06/2024](#)
  - [PV du 11/07/2024](#)
  - [PV du 25/07/2024](#)
  - [PV du 27/09/2024](#)
  - [PV de 30/01/2025](#)
  - [PV du 04/03/2025](#)
  - [PV du 25/03/2025](#)
  - [PV du 11/04/2025](#)
  - [PV du 22/05/2025 et 23/05/2025](#)
  - [PV du 24/06/2025](#)
  - [PV de la CSSCT DD du 11/09/2025](#)
  - [Réunions CSE 2020](#)
  - [Réunions CSE 2021](#)
  - [Réunions CSE 2022](#)
  - [Réunions CSE 2023](#)
  - [PV du CSSCT DD du 24/04/2025](#)
  - [PV du CSE DU 25/09/2025](#)
  - [PV du CSE extra du 23/10/2025](#)
- **Télétravail:**
  - 1. j'échange avec mon manager sur les modalités possibles
  - 2. je remplis le [formulaire](#)
  - 3. je reçois et signe mon avenant
- **Gestion des Congés et absences autorisées**
  - [Les congés pour événements](#)
  - [Le congé co-parentalité](#)
- [Mon Médecin m'a prescrit un arrêt de travail / J'ai un accident sur mon lieu de travail ou lors de mon trajet domicile-travail](#)
- [Les registres dangers graves et imminents et droit d'alerte santé publique et environnement](#)
  
- [Fonction RH - Click, Call, Connect](#)
- [Règlement Intérieur Melle 2021](#)
- [Service One Informations RH](#)
- **Accords d'établissement:**
  - [Accord RTT dit 35 heures](#)
- **Indemnités kilométriques:**
  - [Accord d'établissement du 6 janvier 2023](#)
  - [Flash info du 22 juin 2023](#)
  
- [Règlement intérieur](#)
  
- **Accueil RH**
  - [Contacts Utiles RH](#)
  - [FR - Code d'intégrité des affaires](#)
  - [IndustriALL- R&I Lyon accueil](#)
  - [Liste des contacts clés du site](#)
- **Accords en vigueur**
  - [Accord astreinte RICL \(2006\)](#)
  - [Accord ARTT CRTL \(2000\)](#)
  - [Accord intéressement RIC Lyon \(2022\)](#)
  - [Accord ESI RIC Lyon \(2017\)](#)
  - [Accord relatif aux indemnités de transport RICL \(2015\)](#)
  - [Accord sur travail en 2x8 3x8 RICL \(2008\)](#)
  - [Accord Ticket restaurant et télétravail - Anonymisé RIC Lyon \(2021\)](#)
- [Liste jours de congés pour événements familiaux et Codes de pointage](#)
- [FAQ Gestion des congés payés sur l'année civile](#)
- [Règlement Intérieur RIC Lyon](#)
  
- [Mémento du personnel](#)
- [Livret d'accueil](#)

- **Accords en vigueur**
  - [Accord collectif sur le versement d'une prime de progrès et de croissance continue 2021 - 2023](#)
  - [Accord Temps de travail](#)
  - [Accord RTT personnel de jour Saint-Fons Spécialité \(2002\)](#)
  - [Accord Dialogue Social \(2019\)](#)
  - [Accord Intéressement Saint-Fons Spécialité \(2022\)](#)
  - [Accord Prime de transport Saint-Fons Spécialité \(2013\)](#)
  - [Accord Rythme 5x8 Pompiers Saint-Fons Spécialité \(2012\)](#)
  - [Règlement intérieur d'établissement de Saint Fons Spécialités](#)
  
- **Accords en application**
  - [Accord Prime sur Objectifs Tavaux \(2023\)](#)
  - [Accord Intéressement Tavaux \(2023\)](#)
  - [Accord sur les Primes de poste 5x8, 3x8, 2x8 Tavaux \(2022\)](#)
    - [Avenant à Accord sur Primes de poste 5x8, 3x8, 2x8 Tavaux \(2023\)](#)
  
- **Temps de travail & Rémunération**
  - [Jour férié travaillé](#)
  - [Horraires variables : consultez les conditions](#)
  
- **Service Social**
  - [Assitance Social](#)
  - [Médicale : convocation](#)
  - [Médicale : don du sang](#)
  - [Règlement Intérieur Tavaux](#)

- [Benefits for all Sites](#)
- [Site Specific Summary of Benefits](#)

Benefit type	Benefit description
Medical (including dental/optical/hospitalization/critical illnesses/ etc.)	Reimbursement of medical expenses in addition to the social security (medicine, doctor, hospital, dentist, glasses , etc.). The contract also offers repatriation and home help insurance and regular medical check-ups.
Health insurance	Mandatory insurance Covers the whole family including wife/husband and all children Employee & Syensqo contributes to it : deducted from payslip (employee pays around 67€ per month) and paid separately (Syensqo)
Disability	A death benefit is paid to the chosen beneficiary in the event of death. It ensures also a disability compensation that will replace all or a portion of the salary if the employee is unable to work due to illness or injury for up to a certain period.
Pension plan	Employee and Syensqo contribute to a supplemental pension plan each month deducted from the payslip (and a part is paid by Syensqo)
Pension / Savings plan	Managed by Allianz. The employee has the choice for investment supports.This money belongs to the employee whatever the career is (in or out of Syensqo) . When the employee retires the invested capital is served as a monthly pension (with some options) . In case of decease in activity , it becomes a death benefit which will be paid to the designated heirs.
Other benefits / perquisites	Syensqo France gives a contribution that represents 2,24% of gross salaries to french works council in order them to provide services or vouchers or organise events, trips for employees.
Other benefits / perquisites	Incentive (profit sharing) - Employees benefit from a profit-sharing scheme, the payment of which is conditional on the achievement of objectives set at group level and on the achievement of objectives set by the sites.
Profit Sharing	Variable profit sharing amount paid each year if company financial results are met (= "intéressement") Amount can reach 4 to 6k€ if the employee invest the money in different company plans (amount is blocked during few years)
Other benefits / perquisites	Group Savings Plan (PEG) and Collective Retirement Savings Plan (PERCOL) - Employees can invest amounts, in particular from profit-sharing, in attractive vehicles. These payments are matched by the employer under certain conditions and limits.  Read the <a href="#">Webinaire Group Syensqo presentation here</a>  Read the <a href="#">Épargne Salariale here</a>
Company car (may include fuel)	The following are eligible for the provision of a company vehicle: all employees with a Syensqo grade greater than or equal to S23, employees occupying the position of Site Director at grade S22 subject to the agreement of their Entity, Sales representatives, as a work tool, subject to significant use which justifies the allocation of the vehicle and at the request of their Entity.  Read the <a href="#">Company Car Policy for France here.</a>

Vacation leave	Congés payés (regular vacation days) : 31 days per year (full-time employee) whereas the legal minimum is 25 days + RTT (extra vacation days) : around 10 days per year TOTAL of : 41 days minimum  *RTT : quota varies depending on the site  Congés payés (regular vacation days) for Tavaux site: 25 days per year + RTT (extra vacation days) of 18 days per year
Vacation premium	Only for non-exempts (non-cadres) : premium paid each year (around May/June) os around 800€ + more if children
Jubilee award (seniority)	A premium is paid to the employee once the seniority in the Group reaches 10 years, 15 years, 20 years, 25 years, etc. Amounts varie : between 1/3 month of salary to 3 months of salary
Works council ("CE" : Comité d'Entreprise)	Syensqo contributes to the social and cultural activities of the employees by giving an annual premium to the CE. The CE redistributes this advantage to employees through various activities, vouchers, etc.
Maternity / Paternity / Adoption leave	See Syensqo Care program : 16 weeks of leave
Mobile-working policy	Depending on the position of the employee : from 1 to 4 days of teleworking per week. Teleworking indemnity paid each month. Budget of around 300€ to buy a chair, screen, desk, etc.

- [Aubervilliers](#)
- [La Rochelle](#)
- [Lyon](#)
- [Pessac](#)
- [Saint-Fons RIC Lyon](#)
- [Tavaux](#)

- [Avantages](#)
- [Gestion du Temps](#)
- [HSE & Installations](#)
- [Informations Personnelles](#)
- [Salaires et Taxes](#)

- [Allocations](#)
- [Assurance Maladie](#)
- [Modification des Informations Personnelles](#)
- [Pensions et Retraites](#)
- [Personnes à Charge](#)
- [Transport](#)

Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question, veuillez contacter le service des Ressources Humaines.

- **Formulaire en ligne alimentation CET, PERCOG ou PEG**

Veuillez cliquer ici afin de retrouver votre formulaire en ligne ou vous pouvez: - Alimenter votre CET e/ou - Alimenter votre PERCOG e/ou - Alimenter votre PEG

- **Qu'est-ce que c'est la prime dégressive ?**

L'objet de la rémunération dégressive est de compenser temporairement la perte de rémunération sur primes due à un changement de situation. La perte de rémunération prise en compte concerne les primes et majorations afférentes au travail de poste à l'exception des indemnités de panier. La rémunération dégressive ne se cumule pas avec les primes inhérentes à la nouvelle affectation et n'est pas affectée à des revalorisations de rémunération.

- **Existe-t-il des primes lors d'une mission sur un autre site ?**

Non. Il n'existe pas de primes pour des missions courtes sur des autres sites. La Société ne prend en charge que les frais de déplacement occasionnés et d'hébergement le cas échéant.

- **Qui a droit aux primes et indemnités destinées au personnel posté ?**

Les salariés (Ouvriers et ETAM) travaillant de poste.

- **Qu'est-ce que l'ancienneté ?**

Oui, par le Ministère du Travail 20 ans d'ancienneté - Médaille d'argent, Diplôme d'honneur du Travail, 30 ans d'ancienneté - Médaille de Vermeil, Diplôme d'honneur du Travail, 35 ans d'ancienneté - Médaille d'Or, Diplôme d'honneur du Travail, 40 ans d'ancienneté - Médaille Grand Or, Diplôme d'honneur du Travail.

- **Existe-t-il des primes lors d'une mutation sur un autre site ?**

L'ancienneté correspond au nombre d'années travaillées au sein de la Société.

- **Les salariés grévistes voient-ils leurs primes d'intéressement et participation amputées au prorata de leurs heures d'absence dues à la participation de l'exercice du droit de grève ?**

Comme toute absence non payée, la grève est prise en compte dans l'abattement de l'assiette de rémunération servant au calcul de la participation, de l'intéressement et du 13<sup>ème</sup> mois.

- **Quel est le mode de calcul de la prime de fonction ?**

Le calcul de la prime de fonction est le suivant: Prime de fonction (A, B, C ou D) par heure x (forfait mensuel d'heures + les éventuelles Heures Supplémentaires).

- **Comment s'effectue le remboursement d'une avance sur salaire ?**

Une avance sur salaire se rembourse selon les modalités retenues au moment de l'accord validé par le responsable RH.

- **Quelles sont les compensations d'un rappel pendant les congés ?**

Dans les cas exceptionnels ou un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours.

- **Qu'est-ce que la prime de Chef d'Equipe ?**

La prime de Chef d'Equipe est attribuée aux Ouvriers qui, tout en exerçant leur fonction, assurent la conduite d'une équipe.

- **À qui s'appliquent les majorations de poste ?**

Sont concernés par les majorations de poste (samedi, dimanche et jours fériés) les ouvriers postés qui travaillent : • Le samedi • Et/ou le dimanche • Et/ou les jours fériés

- **Quel est le montant de la prime de transport dans le cadre d'une astreinte ?**

Il n'y a pas de prime de transport prévue dans le cadre de l'astreinte. Seul le personnel appelé en "RENFORT EXCEPTIONNEL" recevra une indemnité kilométrique sur la base du régime en vigueur dans l'usine pour chaque rappel, pour les trajets supérieurs à 3 km (aller).

- **Qui bénéficie de l'indemnité de panier de nuit ?**

Le Personnel ouvrier travaillant en poste continu ou semi-continu dans le poste de nuit perçoit l'indemnité de panier de nuit.

- **Je n'ai toujours pas reçu la prime de poste liée à mon changement de poste, pourquoi ?**

Dans ce cas, il convient de vérifier que votre manager ait bien fait la notification du changement; si cette information est arrivée tardivement au secteur rémunération, il se peut que le paiement se fasse sur la paie du mois suivant.

- **Comment s'effectue le remboursement d'une avance sur salaire ?**

Une avance sur salaire se rembourse par retenues successives en respectant la limite de 1/10 de chaque appointement brut. Le montant des avances doit être soldé au plus tard, le 31 décembre de chaque année.

- **Qu'est-ce que l'abondement ?**

L'abondement est le montant versé par l'entreprise en complément de vos versements dans le PEE. Ce versement complémentaire est calculé selon les règles suivantes :- Seules les sommes générées par les versements de l'intéressement et les versements volontaires (rémunération) à concurrence de 15 euros minimum par an, donnent droit à l'abondement.- L'abondement total sera égal à 300 % des versements effectués par le salarié.- Il sera plafonné à 350€ (brut) par an, par bénéficiaire, pour l'ensemble des sociétés de l'UES Syensqo.- L'abondement sera placé en totalité sur le même Fonds Commun de Placement que celui que vous aurez choisi pour le versement générateur de l'abondement.- L'abondement est soumis aux cotisations de CSG - CRDS et aux prélèvements sociaux. Les salariés n'effectuant pas de versement sur le PEE bénéficient néanmoins d'une prime compensation abondement. A noter : Les sommes prélevées génèrent le versement d'un abondement uniquement pour le personnel à l'effectif le 1er jour du mois de versement au PEE.

- **Comment obtenir des informations par rapport à ma demande de bourses d'études Syensqo ?**

Vous trouverez les détails du montant des bourses d'études Syensqo sur votre bulletin de paie. Il existe deux échéances pour le versement du premier acompte :\* En novembre ou en décembre tout dépendra du moment où à été rendu le dossier complet (formulaire rempli et certificat scolaire). Le versement du solde se fera au mois d'avril.

[Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question, veuillez contacter le service des Ressources Humaines.](#)

- **Est-ce que la mutuelle Syensqo est obligatoire pour le personnel salarié ?**

Oui. Les accords d'établissement mettant en place le régime de remboursement de frais médicaux devront concerner l'ensemble du personnel de chaque établissement. En application de ces accords d'établissement, les salariés auront l'obligation d'adhérer au régime. Il existe une condition pour refuser l'adhésion au régime obligatoire: - toute personne embauchée en CDD dispose de la faculté de refuser d'adhérer (hors tous types de contrats en alternance), quelle que soit la date de son embauche.

- **Puis-je choisir moi-même ma mutuelle ?**

Non. Cependant, si vous avez un contrat CDD vous disposez de la faculté de refuser d'adhérer à la mutuelle de l'entreprise (hors tous types de contrats en alternance), quelle que soit la date de votre embauche.

- **Lors d'une période de maladie, la cotisation de la mutuelle est-elle suspendue ?**

Non. La période de maladie ne suspend pas le paiement des cotisations.

- **Qui puis-je affilier à ma mutuelle ?**

Vous pouvez affilier: - votre conjoint(e) (ou votre partenaire Pacsé ou votre concubin(e)), - vos enfants, Dans chaque cas, vous pouvez demander en plus l'affiliation de vos ascendants à charge.

- **Est-ce que la mutuelle Syensqo est obligatoire pour les membres de ma famille ? Est-ce que la mutuelle Syensqo est obligatoire pour les membres de ma famille ? Est-ce que la mutuelle Syensqo est obligatoire pour le personnel retraité ?**

Non, la mutuelle Syensqo n'est obligatoire que pour les salariés Syensqo

- **Je vais bientôt partir à la retraite, est-ce que j'ai le droit de préserver la mutuelle ?**

L'employé qui devient retraité conserve la faculté, libre et volontaire, de demeurer ou non adhérent à son régime actuel, qui sera distinct du régime mutualiste actuellement mis en place pour les salariés Syensqo. En cas d'adhésion au régime en tant que retraité, veuillez contacter la mutuelle pour établir les documents nécessaires (prélèvement cotisation).

- **Mon enfant est majeur, a-t-il toujours droit à la mutuelle ?**

Un enfant est couvert par la mutuelle sous deux conditions : il a moins de 28 ans et il ne travaille pas. Cas particulier : les enfants handicapés peuvent être adhérents sans limite d'âge tant qu'un des deux parents est mutualiste.

- **Comment faire pour obtenir un devis de remboursement de frais médicaux de la part de la mutuelle ?**

Contactez la mutuelle pour obtenir votre devis.

[Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question, veuillez contacter le service des Ressources Humaines.](#)

- **Qui a droit à la Retraite Supplémentaire Article 83 ?**

Tous les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté, les salariés impatriés bien que bénéficiant d'avantages de retraite dans leur pays de base et tous les expatriés.

[Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question, veuillez contacter le service des Ressources Humaines.](#)

- **Article 83 (Épargne Retraite) - Notice + Formulaires**

Veuillez trouver le lien ci-dessous vers la notice individuelle ainsi que vers le guide pratique sur les conditions de l'Épargne Retraite - Article 83. - Notice individuelle - Guide pratique Pour vous accompagner, vous avez à votre disposition (voir pages 19 & 20 du Guide pratique) :- une ligne téléphonique dédiée chez SCIACI Saint-Honoré, joignable au 01 44 20 49 81, - un espace personnel sur l'extranet sécurisé de l'assureur ALLIANZ (<http://www.allianz.fr/eparinter>) accessible avec votre identifiant et votre mot de passe. Pour toute demande de modification de Clause Bénéficiaire, Gestion Financière ou de Versements Individuels et Facultatifs, veuillez trouver ci-dessous les formulaires correspondants: - Bulletin de Modification de Clause Bénéficiaire - Bulletin de Modification de Gestion Financière - Bulletin de Versements Individuels et Facultatifs Les formulaires remplis sont à renvoyer à l'adresse postale suivante: Allianz Vie - Direction Opérations Collectives Centre Service clients Retraite TSA 11005 67018 Strasbourg Cedex Pour toute demande de liquidation de la retraite, veuillez trouver ci-dessous les formulaires correspondants: - Demande de liquidation de la retraite ART.83 - Demande de liquidation de la retraite ART.83 en cas de rachat social - Demande de liquidation de la retraite ART.83 suite à décès de l'assuré Pour ces trois derniers formulaires, les documents remplis sont à renvoyer à l'adresse postale suivante: SIACI SAINT HONOREBACK OFFICE RETRAITE39 Rue Mstislav Rostropovitch 75815 – PARIS CEDEX 17 Les salariés souhaitant regrouper leur(s) compte(s) individuel afférent(s) aux avenants d'adhésion Eparinter/Allianz devront adresser le formulaire de demande de regroupement de leurs comptes individuels Eparinter Allianz accompagné de la copie d'une pièce d'identité en cours de validité pour regrouper l'ensemble de leur épargne Eparinter/Allianz sur leur compte individuel afférent au contrat de leur employeur actuel. Ces regroupements seront effectués sans frais. Pour toutes questions relatives à leur compte(s) individuel(s) Eparinter Allianz, les salariés peuvent contacter S2H par téléphone au 01-44-20-49-81 ou par mail à l'adresse suivante : [service.retraite@s2hgroup.com](mailto:service.retraite@s2hgroup.com).

- **Suis-je obligé de débloquer mon épargne retraite lors de la liquidation de ma retraite ?**

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié est calculé en fonction de l'ancienneté du salarié au moment du départ. (Règles déterminées par la CCN Chimie)- 1 mois ½\* après 5 ans d'ancienneté,- 2 mois ½\* après 10 ans d'ancienneté,- 3 mois\* après 15 ans d'ancienneté,- 4 mois\* après 20 ans d'ancienneté,- 4 mois ½\* après 25 ans d'ancienneté,- 5 mois\* après 30 ans d'ancienneté,- 6 mois\* après 35 ans d'ancienneté,- 7 mois ½\* après 40 ans d'ancienneté.\* du dernier traitement

[Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question, veuillez contacter le service des Ressources Humaines.](#)

- **Comment peut-être financé le congé parental d'éducation ?**

Le congé parental d'éducation est financé par les allocations familiales et il peut être aussi un motif de déblocage au CET.

- **Lors d'un départ en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation, qu'advient-il de mes congés payés légaux et d'ancienneté ?**

Les congés payés légaux et d'ancienneté acquis par le ou la salarié(e) avant son départ en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation sont reportés.

- **Quelle est la rémunération pendant le congé maternité ?**

Pendant le congé maternité, votre salaire est maintenu.

- **Est-ce que je peux cumuler mon congé annuel avec mon congé paternité ?**

Oui mais l'accord de la hiérarchie est indispensable.

- **Dans quels cas puis-je interrompre mon congé parental d'éducation ?**

Vous pouvez interrompre votre congé parental d'éducation dans les deux cas suivants:- le décès de l'enfant- la diminution importante des ressources du foyer. Il faudra en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception un mois avant la date à laquelle vous souhaitez reprendre le travail.

- **Puis-je choisir la période où je vais prendre mes jours de congé paternité ?**

Oui, vous pouvez choisir la période après la naissance de l'enfant et dans un délai de 4 mois.

- **Qu'est-ce que le congé naissance ?**

Il s'agit d'un congé attribué à tout salarié qui justifie l'arrivée d'un enfant dans le foyer (en cas de naissance ou d'adoption).

- **Quelles sont les démarches administratives dans le cas d'un congé maternité ?**

Il n'existe aucun délai imposé par la loi pour informer votre employeur de votre grossesse. Mais lorsqu'une absence devient nécessaire vous devez informer votre employeur de la date de votre départ en congé maternité et de la date à laquelle vous reprendrez le travail, en lui communiquant un certificat médical attestant de votre état de grossesse, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre récépissé. Cette information est capitale car les règles protectrices de la maternité ne s'appliquent que si votre employeur a été informé de votre état de grossesse.

- **Comment faire la demande d'un congé de paternité / maternité en cas d'adoption d'un enfant ?**

Dans le cas d'adoption et pour faire la demande d'un congé paternité / maternité, vous devrez rédiger une lettre que vous enverrez aux RH.

- **Quelles sont les conditions pour bénéficier d'un congé parental d'éducation?. Quelle est la durée du congé parental d'éducation?. Comment faire la demande du Congé Parental d'éducation?. Quelle est la rémunération pendant le Congé Parental d'Education?**

Ce congé est applicable aux salariés justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans en vue de son adoption. Le salarié doit avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception 1 mois avant le terme du congé maternité ou d'adoption en précisant la date de début, durée et forme du congé. Il n'y a pas de rémunération pendant le congé parental d'éducation à temps plein. Dans le cas d'un temps partiel, la rémunération se fera au prorata du taux d'activité.

[Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question, veuillez contacter le service des Ressources Humaines.](#)

- **Quand est-ce que l'indemnité de transport est versée ?**

L'indemnité de transport est payée mensuellement sur la feuille de paie. Les absences doivent faire l'objet d'une déduction.

- [Absences](#)
- [Contigent](#)
- [Gestion du Temps et Délégations](#)
- [Horaires de Travail et Substitutions](#)
- [Mouvements Horaires \(arrivées, départs\)](#)

[Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question, veuillez contacter le service des Ressources Humaines.](#)

- **Puis-je grouper mon congé annuel avec mes journées d'absence pour mariage ?**

Les 6 jours ouvrés doivent être pris dans les 8 jours calendaires autour de la survenance de l'évènement. Les congés accordés pour le mariage pourront être groupés avec le congé principal. Lorsque le mariage a lieu pendant le congé principal, celui-ci peut être prolongé de la durée correspondant au congé spécifique ou ouvrir droit au versement d'une indemnité correspondante.

[Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question, veuillez contacter le service des Ressources Humaines.](#)

- **Formulaire Utilisation Jours de CET**

Veillez cliquer ici afin de retrouver le formulaire à remplir pour l'utilisation de jours du CET. Ce formulaire est à transmettre à votre RH.

- **Comment est faite la liquidation de mon compte épargne temps (CET) ?**

Si vous n'avez aucun projet qui vous permette l'utilisation de votre CET conformément aux modalités prévues dans l'accord, vous pouvez demander la liquidation: - sous la forme d'une indemnité financière correspondant aux droits acquis (après une période de blocage de 5 ans)- sous la forme de congés: (après 3 ans d'ouverture), les congés épargnés sont alors ajoutés chaque année par fraction de 6 jours ouvrables aux congés annuels normaux, jusqu'à épuisement. A noter: - Pour les droits acquis au titre de la conversion en temps des primes d'intéressement, la majoration spécifique de 20% du nombre de jours indemnisables au titre des conversions en temps de la prime d'intéressement n'est pas applicable en cas de renonciation par le salarié à l'utilisation de son compte ; par contre, la majoration s'applique dans le cas de l'utilisation du compte par le salarié, et pour les cas prévus par l'accord (prise de congés, financement passage à temps partiel - temps de formation - rachat de trimestres, transfert sur le PEE).- L'indemnité sera soumise aux cotisations sociales en vigueur et à l'impôt sur le revenu.

- **Puis-je accoler des jours posés dans le CET à des congés ou des RTT ?**

Les jours posés dans le CET peuvent être accolés aux congés ou RTT.

- **Quelle est la rémunération du salarié pendant le congé pour compte épargne temps (CET) ?**

Les congés sont indemnisés sur la base de la rémunération habituelle brute hors éléments exceptionnels, qui aurait été perçue pendant la période de congé. - La rémunération perçue pendant le congé a le caractère de salaire et est soumise à l'ensemble des cotisations sociales en vigueur. - La prise de congé dans le cadre des droits capitalisés dans le CET est assimilée à une période de travail effectif.

- **Qui est chargé de gérer le compte épargne temps (CET) ?**

C'est l'entreprise qui prend la gestion à sa charge, et qui effectuera les opérations que vous lui demandez. Les compteurs sont gérés par la paie.

- **En cas de mutation qu'arrivera-t-il à mon compte épargne temps (CET) ?**

Les droits capitalisés par le salarié sont intégralement repris par son nouvel établissement si la mutation est dans un autre établissement du groupe Syensqo doté d'un accord CET. Dans le cas contraire, vous pourrez choisir de conserver votre CET dans votre établissement d'origine s'il s'agit d'une mutation internationale et si le solde est au moins de 50 jours. A défaut, vos heures seront soldées financièrement.

- **Je souhaite alimenter mon CETI (Compte Epargne Temps Individuel) avec d'autres types de congés que les "Congés payés" et/ou RTT. Est-ce possible?**

Vous pouvez alimenter votre CETI avec d'autres types de congés que les Congés Payés et/ou RTT. Il faudra faire attention à la date limite des compteurs. Pour cela, vous devez remplir le formulaire en ligne: "Demande d'alimentation du CET"

- **Comment peut être utilisé le CETC (Compte Epargne Temps Collectif)?**

Le CETC peut être utilisé par l'entreprise pour l'indemnisation d'une période d'activité partielle (chômage technique), après consultation des instances représentatives du personnel.

- **Je possédais un CET jusqu'au 31/12/2016. Ai-je perdu les droits accumulés?**

Les jours placés sur le CET jusqu'au 31 décembre 2016 sont garantis et sont stockés dans un compteur. À partir de janvier 2017, l'alimentation du CETI se fait selon le nouvel accord. Pour plus d'information, veuillez consulter les questions "Comment alimenter mon CETI?" et "Combien de jours puis-je placer au maximum sur le CET?"

- **Lors d'une grossesse, en cas d'un examen obligatoire (visites pré-natales et/ou échographie), est-ce que je peux m'absenter pendant les heures de travail sans devoir poser un jour de congé et sans perte de salaire?**

Oui. La femme enceinte a le droit de s'absenter pour se rendre à ses rendez vous obligatoires, sans poser de jour de congé, sans perte de salaire. Le conjoint (vivement maritalement ou partenaire d'un PACS) a également le droit de s'absenter pour assister aux examens obligatoires.

- **Je suis à temps partiel. Quels sont mes droits au niveau des congés payés?**

Étant à temps partiel, vous avez le droit à des congés payés. Néanmoins, le nombre de congés est proratisé. [Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question, veuillez contacter le service des Ressources Humaines.](#)

- **Qu'est-ce que les RTT (réduction du temps de travail) ? Quelle est la date limite pour prendre mes RTT ?**

C'est une réduction du temps de travail sur l'année sous forme de repos. La date limite pour prendre vos RTT est le 31 décembre.

- **Je travaille à temps partiel ai-je droit aux JRTT ?**

Oui, vous avez le droit aux JRTT au prorata du temps de présence sur l'année.

- **Si je suis appelé pour travailler au cours de mon repos RTT, est-ce que je vais perdre mon JRTT (Jours de réduction du Temps de Travail) ? Qu'est-ce que les RTT (réduction du temps de travail) ? Peut-on m'appeler pour travailler au cours de mon repos RTT (réduction du Temps de Travail) ?**

Toute personne requise pour ce type d'intervention sera autorisée à reprogrammer dans l'année le repos dont elle n'aura pas bénéficié. Les jours RTT sont des journées ou des 1/2 journées de repos mises en place dans le cadre de l'aménagement du temps de travail dans une entreprise pour compenser le fait qu'un salarié travaille plus de 35 heures hebdomadaires. Dans certaines circonstances non prévisibles longtemps à l'avance, le bon fonctionnement de l'entreprise peut nécessiter l'intervention d'une partie du personnel.

- **Comment fonctionnent les JRTT (jours de réduction du temps de travail) ?**

Les RTT sont des jours de repos mis en place pour compenser le fait qu'un salarié travaille plus de 35 heures. La réduction du temps de travail est équivalente en temps à 18 jours de RTT, pour une année complète de travail (certains jours seront fixés par la Direction, veuillez vous reporter à cette note). Les RTT ne s'appliquent pas aux cadres dirigeants.

[Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question, veuillez contacter le service des Ressources Humaines.](#)

- **Quelles heures sont considérées heures de nuit ?**

Les heures considérées heures de nuit sont celles comprises entre 21h et 6h du matin.

- **Qu'est-ce que les heures supplémentaires ? Qui peut faire la demande des heures supplémentaires ? Comment sont calculées les heures supplémentaires effectuées ? Comment peut-on récupérer les heures supplémentaires ? Le repos compensateur des heures supplémentaires payées est-il aussi payé ? Comment sont validées les heures supplémentaires ? Comment se décomptent les heures supplémentaires ? Où puis-je consulter le paiement de la majoration d'heures supplémentaires ? Étant cadre, ai-je le droit de faire une demande d'heure supplémentaire ? Est-il possible de remplacer le paiement des heures supplémentaires par du repos compensateur ? Quel est le taux de majoration des heures supplémentaires payées ? Comment s'effectue le paiement d'heures supplémentaires ? Quel est le nombre d'heures supplémentaires effectuées par an ? Est-il possible de remplacer le paiement des heures supplémentaires par du repos compensateur ?**

Les cadres au forfait jour n'ont pas droit aux heures supplémentaires.

- **Les heures de rappel d'astreinte que j'effectue ne me sont pas comptabilisées. Que dois-je faire ?**

Vérifiez avec votre supérieur si la saisie des heures a bien été faite dans le système ou demander un complément d'information au service paie.

- **Qu'est-ce que l'horaire individualisé (ou variable) ?**

L'horaire individualisé (ou variable) donne la possibilité, sous certaines conditions, et en tenant compte des nécessités professionnelles, de choisir les heures de début et de fin de travail pour chaque matinée et chaque après-midi, en respectant des plages horaires fixes et des plages horaires variables.

- **Comment fonctionne la gestion/enregistrement des temps pour un horaire variable ?**

Les variations individuelles d'horaires sont enregistrées par compteurs totalisateurs ou fiches individuelles permettant à chacun de savoir où il en est dans la gestion de son horaire. Cette gestion est réalisée au sein de chaque service.

- **Quelle est la durée quotidienne de travail des travailleurs de nuit ?**

La durée maximale quotidienne de travail effectif des travailleurs de nuit est de 9 heures.

- **Comment se décompose une journée de travail dans le cadre d'un horaire individualisé (ou variable) ?**

Avec l'horaire individualisé, la journée de travail se décompose en :- plages fixes qui sont des périodes de présence obligatoires pour tous, - plages variables qui sont des intervalles de temps à l'intérieur desquels le salarié choisit lui-même, chaque jour, ses heures d'entrées et de sorties.

[Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question, veuillez contacter le service des Ressources Humaines.](#)

- **Quelle est la durée du travail ?**

Les horaires de travail sont basés sur la durée hebdomadaire en vigueur dans l'établissement soit 38 heures. Sur une semaine de 5 jours, l'horaire théorique journalier sera donc de 7h 36 minutes (ou 7 h 60 centièmes)

- [Accidents du Travail](#)
- [Bien-être](#)

[Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question, veuillez contacter le service des Ressources Humaines.](#)

- **Qui couvre le risque d'accident du travail dans le cadre d'un stage école ?**

La couverture des risques d'accidents du travail est assurée par l'établissement scolaire dont dépend le jeune (à travers la convention de stage), en application de l'article L 412-8-2 du Code de la Sécurité Sociale.

[Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question, veuillez contacter le service des Ressources Humaines.](#)

- **Quel suivi médical est mis en place pour les salariés handicapés?**

Comme tous les salariés, les travailleurs handicapés bénéficient d'un examen médical avant l'embauche et d'examens médicaux périodiques, en vue de s'assurer du maintien de leur aptitude au poste de travail occupé. Le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière pour les travailleurs handicapés. Il détermine la fréquence (au minimum une fois par an) et la nature des examens que comporte cette surveillance médicale particulière.

- **Est-ce que la RQTH "Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé" est acquise à vie ?**

En générale elle est acquise pour une période variable entre 2 à 5 ans. Au delà de cette période il faut en demander le renouvellement auprès des services de l'état compétents (MDPH - Maison départementale des personnes handicapées).

- **Est-ce que l'incapacité au poste de travail implique que je sois reconnu travailleur handicapé ?**

Non, vous pouvez devenir inapte à votre poste de travail sans pour autant être reconnu travailleur handicapé. Mais vous pouvez être reconnu travailleur handicapé et apte à votre poste de travail.

- [Changement de Statut](#)

**Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question, veuillez contacter le service des Ressources Humaines.**

- **Quelle est la procédure en cas de changement de situation dans le cadre d'un stage école ?**

En cours de stage, toute modification de la situation du stagiaire doit faire l'objet d'une communication avec les RH pour une éventuelle régularisation de la convention. Exemples : absences, changement de domicile...

- **Qu'est-ce qu'un changement d'affectation (une mutation) ?**

Un changement d'affectation (une mutation) consiste à prendre en charge de manière permanente un nouvel emploi.

- [Fiche de Paie](#)
- [Paiements](#)

**Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question, veuillez contacter le service des Ressources Humaines.**

- **Qu'est-ce que l'arrondi solidaire?**

Un nouveau dispositif à l'attention des salariés a été mis en place: il s'agit de l'arrondi solidaire. Le principe de l'arrondi sur salaire est de permettre aux salariés volontaires de soutenir mensuellement les associations parrainées par SOLVAY en réalisant un micro don sur le net à payer. Pour cela, une plateforme spécifique a été créée et est accessible depuis l'intranet France dans l'espace actions sociétales ou depuis un smartphone en se connectant à : <https://solvay.microdon.org/> Vous trouverez, en cliquant sur le lien suivant, le dépliant de présentation qui reprend le principe, les infos pratiques pour se connecter ainsi que le lien vers la FAQ de la plateforme: <https://solvay.microdon.org/pages/faq.html>

- **Si je n'active pas le coffre fort-électronique, que se passe-t-il?**

Dans ce cas, le bulletin de paie électronique sera déposé dans le coffre-fort. Vous pouvez ensuite y accéder à tout moment.

- **Des frais de cantine me sont prélevés sur ma fiche de paie alors que je n'ai pas mangé à la cantine. Que faire pour résoudre la situation ?**

Veillez contacter la cantine.

**Si vous ne trouvez pas la réponse à votre question, veuillez contacter le service des Ressources Humaines.**

- **AMUNDI - Guide de l'épargnant interactif 2020**

Veillez trouver le lien ci-dessous vers le guide de l'épargnant interactif 2020. - [Guide interactif 2020 - Version pdf](#)

- **Je n'ai toujours pas reçu la prime de poste liée à mon changement de poste, pourquoi ?**

Vérifiez si votre manager a bien fait la notification du changement, il se peut que le paiement se fasse sur la fiche de paie du mois suivant si l'information est arrivée tardivement.

- **Quelles sont les différences entre un acompte et une avance sur salaire ?**

Un acompte :Est un paiement anticipé de tout ou partie du salaire dû pour le travail en cours dont le montant ne doit pas dépasser la rémunération acquise en contre partie du travail accompli à la date de la demande. Une avance :Est un paiement anticipé d'une partie du salaire ou des appointements qui sera due pour un travail qui n'est pas encore effectué. Elle est accordée exceptionnellement aux membres du Personnel après examen par le RH.

- **Comment est calculé le 13ème mois ?**

Le montant du 13ème mois est équivalent à 1 mois de salaire. Il est calculé au prorata de la présence du salarié.

- **Je ne suis pas d'accord avec le montant de mon 13ème mois, que dois-je faire ?**

Vous devez contacter le HTR BO CC par téléphone ou par formulaire en ligne.

- **A qui puis-je demander des explications sur le paiement des remplacements de poste ?**

Vous devez contacter le HTR BO CC par téléphone ou par formulaire en ligne.

- **Quel est le crédit d'heures payés aux délégués du personnel pour l'exercice de leurs fonctions ?**

Chaque Délégué du Personnel Titulaire dispose d'un crédit d'heures de 20 heures par mois, payées pour l'exercice de ses fonctions. Chaque Délégué du Personnel suppléant dispose d'un crédit d'heures de 15 heures par mois, payées pour l'exercice de ses fonctions. Les heures passées en réunion, tenues sur l'initiative de la Direction, n'entament pas ce crédit d'heures.

- **Comment est rémunéré le personnel intérimaire ?**

Le réglementaire de paie " Ouvriers " s'applique au personnel intérimaire. Le personnel intérimaire est rémunéré par l'entreprise de travail temporaire. Les consignes de rémunération sont communiquées par Syensqo à l'entreprise de travail temporaire de manière à ce que les intérimaires soient rémunérés de façon cohérente avec les règles en vigueur au sein de l'entreprise.