
MAITRISER ET ANTICIPER LE CHANGEMENT CHEZ ARCELORMITTAL

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le présent Accord s'applique à tous les employés qui travaillent dans les sociétés du groupe ArcelorMittal situées dans les pays européens listés en Annexe 1 au présent Accord. Toute modification de ladite liste fera l'objet d'un amendement entre les signataires du présent Accord.

Les signataires s'engagent à se conformer aux dispositions du présent Accord dans l'ensemble du périmètre concerné.

Le présent Accord ne peut remplacer en aucun cas les lois nationales et/ou les conventions conclues au niveau des sociétés, tant au niveau local, national ou régional, si ces dernières sont plus avantageuses. En outre, les parties signataires ont l'intention de se conformer à l'ensemble des lois existantes et des conventions collectives conclues au niveau national et au niveau des sociétés, ainsi qu'aux structures et aux traditions de dialogue social.

Objectif de l'Accord :

Dans un environnement en permanente mutation, l'anticipation du changement est un facteur de réussite essentiel en ce qui concerne le maintien et l'accroissement du développement durable de l'entreprise.

L'objectif du présent Accord est de faciliter la maîtrise et l'anticipation du changement en promouvant un dialogue social efficace relatif aux changements au sein du Groupe ArcelorMittal ainsi qu'en accompagnant l'adaptation nécessaire des outils, conjointement avec le développement de politiques de formation adaptées.

Il a pour objectif de :

- sauvegarder et développer la compétitivité des sociétés concernées et de garantir le développement durable de leurs activités de production en Europe ;
- préserver et développer l'employabilité du personnel de ces sociétés en Europe ;
- développer les compétences et le savoir-faire requis du personnel afin de lui permettre de s'adapter aux nouveaux défis économiques et stratégiques.

Le présent Accord fixe les principes de base auxquels doivent se référer toutes les sociétés comprises dans son périmètre, afin d'anticiper et de maîtriser le changement d'une manière socialement responsable ; ces principes de base pourront être développés au niveau local et continueront d'être mis en œuvre là où ils sont déjà en vigueur.

1. SAUVEGARDER L'EMPLOI ET LE FUTUR D'ARCELORMITTAL

1.1. Maintenir les outils et les usines

ArcelorMittal a l'intention de préserver l'ensemble des outils et usines qui sont actuellement mis sous cocon ou temporairement arrêtés, afin de les remettre en marche, pourvu que le rétablissement du marché le permette.

ArcelorMittal utilisera cette période pour étudier la technologie actuelle de ces outils et de ces usines et pour définir des programmes industriels pour l'avenir, en ce qui concerne notamment :

- la mise à niveau et le renouvellement des machines et outils,
- la préservation des compétences essentielles,
- le rôle des contractants fondamentaux.

1.2. Maintenir l'effectif

ArcelorMittal reconnaît l'importance du capital humain que constitue son personnel et déploiera tous les moyens à sa disposition pour maintenir son effectif, en utilisant toutes les solutions alternatives possibles - y compris le chômage partiel (en Allemand, "Kurzarbeit" en Espagnol, "regulation temporal de empleo") - et en dispensant des formations dans les périodes de récession économique.

La formation dispensée doit être ouverte à tous les employés et avoir pour objectif le maintien des compétences et du savoir-faire du personnel, l'offre de possibilités de développement de carrière et d'expériences d'apprentissage individuelles tout au long de la vie, le maintien des outils et machines du site, leur redémarrage dans le respect des exigences de sécurité.

ArcelorMittal n'envisage pas d'avoir recours à des licenciements obligatoires. Une fois que toutes les alternatives possibles ont été épuisées, si des licenciements sont envisagés, ArcelorMittal et les syndicats s'engageront à entrer dans un processus visant à parvenir à une solution négociée, de bonne foi, dans le respect des lois, traditions et cultures nationales visant à trouver des solutions de long terme pour l'avenir des bassins d'emploi.

Un dialogue social et une recherche de solutions négociées constituent les concepts de base du présent Accord cadre.

1.3. Maintenir le pouvoir d'achat

ArcelorMittal et les syndicats s'engageront à entrer dans un processus visant à parvenir à une solution négociée, de bonne foi, dans le respect des lois, traditions et cultures nationales :

- pour maintenir le pouvoir d'achat du personnel, en limitant la perte de salaire en cas de chômage partiel
- pour développer des plans de performance et d'incitation qui pourront faire partie d'une solution négociée

La négociation respectera les Conventions Collectives du Travail négociées au niveau national et local.

2. SOUTENIR LES EMPLOYÉS DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LEURS COMPÉTENCES AU REGARD DU CHANGEMENT ANTICIPÉ EN CE QUI CONCERNE LES POSTES ET LES EXIGENCES DE SAVOIR-FAIRE

Il est entendu que le développement du savoir-faire et la formation sont des éléments clés permettant de maintenir la compétitivité et de garantir les opportunités d'emploi pour les employés.

Afin de promouvoir une gestion par anticipation des postes et des compétences, la priorité doit être donnée :

- à la communication d'informations relatives à la stratégie de la société et aux prévisions dans les principaux domaines de son développement / aux principales prévisions en matière d'orientation
- à la promotion de l'identification et de l'anticipation des exigences en matière de compétences et de qualification pour chaque domaine d'activité et dans toutes les entités ;
- au développement d'une politique de formation active accessible à toutes les catégories professionnelles.

Orientations relatives à la politique de formation

- Promouvoir l'entretien individuel de développement professionnel (entretien destiné à discuter d'une possible orientation de carrière en combinaison avec les programmes de formation individuelle permettant une mobilité interne choisie) ;
- Développer un programme de formation collectif annuel au niveau local en consultation avec les syndicats ;
- Garantir un accès à la formation pour chaque employé ;
- Soutenir de manière spécifique le personnel ayant une faible qualification **afin** de garantir leur accès à la formation ;
- Promouvoir et développer l'apprentissage continu ;
- Valider les compétences et reconnaître l'expérience en tant qu'élément clé de garantie d'un développement de carrière ;

- Développer des outils pour encourager le personnel à entreprendre une formation : orientation professionnelle et conseils au personnel (conseillers en formation, experts externes...) ;
- Mobiliser les ressources financières internes et externes - également à l'aide des systèmes européens, nationaux et locaux disponibles et existants - pour promouvoir, financer et stimuler la formation.
- Créer des partenariats avec les centres de formation existants.

Les structures et outils d'information sur les postes ouverts aux niveaux national et local et au niveau de l'entreprise seront élargis afin de rendre disponible ces informations, en tenant compte des possibilités et des instruments dont dispose le groupe (par exemple : newsletters, points info emploi, systèmes électroniques...) et en gérant les contraintes survenant de la diversité des langues et de la structure organisationnelle dans la société.

Afin de gérer le renouvellement des compétences de la manière la plus efficace possible à la fois pour la société et les employés, l'élargissement des bonnes pratiques et des outils locaux tels que le coaching, le mentoring et l'apprentissage sera également promu.

Ce chapitre de l'Accord sera développé et détaillé de manière plus concrète avant la fin 2010.

3. Un dialogue social actif et permanent condition préalable d'une gestion anticipative du changement

Les parties reconnaissent et reconnaît le rôle important du dialogue social aux niveaux européen, national et local. Le maintien d'un haut niveau de dialogue social, notamment dans une période de récession et de fermetures temporaires d'outils et d'usines, doit avoir la priorité sur toutes autres questions.

Les parties s'engagent à promouvoir le dialogue social aux niveaux local et européen.

L'objectif du dialogue social pour ArcelorMittal est d'anticiper le futur et de préserver le développement durable du Groupe, par la mise en place d'une relation permanente et confiante entre la direction et les syndicats.

Les principes et les orientations exposées dans ce chapitre représentent les normes de base qui fondent le développement du dialogue social dans toutes les sociétés incluses dans le périmètre de l'Accord.

Les outils du dialogue social sont l'information, la consultation et la négociation. Ils sont utilisés de différentes manières conformément aux lois, conventions ou traditions nationales. Les institutions traitant du dialogue social peuvent être différentes (syndicats, organisations représentatives du personnel...) ; cependant, dans tous les pays, le dialogue social est basé sur la représentativité des syndicats

et sur le respect des directives sociales de l'Union Européenne et sur les législations nationales.

Les normes de base relatives au dialogue social seront définies conjointement dans les sociétés où elles n'existent pas et seront déployées dans les autres, en structurant la fréquence et le contenu des réunions à tenir avec les partenaires sociaux à tous les niveaux, et en garantissant le fait que les informations appropriées sont partagées au niveau approprié dans l'organisation.

Les normes de base seront mises en place dans le cadre des législations nationales ; il sera possible d'aller au-delà au niveau local et elles continueront d'être mises en œuvre là où elles sont déjà en vigueur.

Le déploiement des normes de base sera suivi annuellement par les comités mis en place par le présent Accord au Chapitre 4.

Renforcer le rôle du Comité d'entreprise européen et les instances nationales de représentation des employés

Afin de respecter les différentes compétences des organes de représentation des employés aux niveaux européen, national et local, ArcelorMittal cherchera à les informer de manière simultanée conformément à leurs propres et différentes prérogatives.

L'information sur la stratégie de la société (y compris les plans industriels, l'innovation et la R&D), sur les perspectives d'emploi et sur les futures activités de la société et la consultation lorsqu'elle est nécessaire seront menées en temps utile afin d'assurer l'expression collective des employés d'ArcelorMittal et la gestion efficace de la société.

Rôle des syndicats nationaux et européens

En complément de l'information et de la consultation des organes de représentation des employés aux niveaux européen, national et local, le groupe de dialogue social existant au sein d'ArcelorMittal est repensé et renforcé.

Ce groupe de dialogue social sera composé de 12 représentants des syndicats et 12 représentants de la direction ArcelorMittal, dont les négociateurs du présent Accord.

Les missions confiées au groupe de dialogue social sont :

- d'assurer un échange actif et permanent à un niveau élevé sur la stratégie du groupe,
- d'agir en tant qu'observatoire social et industriel,
- D'explorer conjointement la viabilité de tous les sites.

- de contrôler et suivre le présent Accord conformément au chapitre 4 des présentes, en agissant en qualité de comité de suivi au niveau du Corporate.

Leur mission comprendra également l'examen des indicateurs suivants :

- La participation du groupe à la production européenne d'acier,
- L'évolution et les types d'investissements y compris au regard des nouvelles technologies,
- Les évolutions démographiques et de l'emploi,
- L'analyse et les types de compétences critiques,
- L'analyse des besoins en formation,
- L'information sur les sous-traitants.

4. COMITÉS DE SUIVI

Les comités de suivi soutiennent le dialogue social exposé au chapitre 3.

Leur mission est d'identifier les problèmes existants et de proposer des solutions possibles. Ils doivent être les organes exclusifs qui supervisent la mise en œuvre et l'interprétation de l'Accord. Ils doivent émettre un rapport deux fois par an.

Au niveau national:

Il s'agit du niveau principal de suivi. Un comité de suivi national est établi dans chaque pays inclus dans le périmètre du présent Accord. Il est composé à parts égales des représentants de la direction, dirigés par le coordinateur RH du pays, et des représentants des employés (un représentant par syndicat national représenté dans le groupe ArcelorMittal). Ce comité de suivi national est chargé de contrôler la mise en œuvre du présent Accord dans son pays. Il peut à tout moment avoir recours au comité européen de suivi pour s'aider dans sa mission.

Au niveau européen:

Le groupe de dialogue social agit en qualité de comité de suivi au niveau européen. Son objectif est de prévenir toute difficulté par le suivi de la mise en œuvre de l'Accord et par l'anticipation des problèmes éventuels. Il se réunit chaque trimestre. Il reçoit les rapports des comités nationaux pour alimenter ses travaux et transmet ses conclusions aux comités de suivi nationaux.

5. DIVERS

Le présent Accord ne crée pas de droits ni d'obligations autres que ceux stipulés dans les présentes.

Aucun tiers ne pourra se prévaloir de l'Accord.

Confidentialité

L'ensemble des communications orales et écrites entre les parties et leurs membres relatives aux informations obtenues dans le cadre de l'application du présent Accord doit rester confidentiel et ne doit pas être mis à la disposition de tierces parties, à moins qu'il n'existe une obligation légale de divulgation ou que les parties ne décident de les rendre publiques.

Interprétation et litiges

Un comité de conciliation paritaire composé de représentants des deux parties est mis en place au siège social d'ArcelorMittal dans le but de concilier tout litige éventuel résultant de l'interprétation ou de la mise en œuvre du présent Accord.

Seul le comité de conciliation peut régler de tel litige et sa décision est finale. Il est composé des négociateurs du présent Accord.

Lorsqu'un membre quitte le comité de conciliation, il/elle sera remplacé(e) par son côté tout en respectant l'équilibre du comité de conciliation.

Avant de soumettre un litige au comité de conciliation, la direction et les organisations syndicales devront tout d'abord le soumettre au comité de suivi national, conformément aux pratiques et traditions nationales.

Amendement

En cas de changements, qui viendraient rompre l'équilibre des engagements réciproques qui a prévalu entre les parties signataires du présent Accord, ArcelorMittal ou la Fédération Européenne des Métallurgistes pourront demander sa modification. La partie qui prendra l'initiative de la demande soumettra à l'autre partie un projet de texte modifié.

Dissémination et mise en œuvre

Le présent Accord sera communiqué à tous les employés d'ArcelorMittal conformément aux pratiques et traditions nationales.

Durée

Le présent Accord entre en vigueur à compter de sa signature pour une durée indéterminée à l'exception du chapitre 1 point 1.3 « Maintien du pouvoir d'achat » qui est valide pour une période d'un an à compter de la signature de l'Accord. Cette période est reconductible par accord mutuel.

Dénonciation

Le présent Accord peut être dénoncé par l'une des deux parties par une notification communiquée dans un délai préalable de 3 mois pendant la première année et 6 mois par la suite, transmise par lettre recommandée avec accusé de réception à l'attention de l'autre partie.

Version authentique

Le présent Accord sera traduit dans toutes les langues des pays inclus dans son périmètre. En cas de divergences entre les différentes versions linguistiques, la version anglaise sera réputée authentique.