

ACCORD GROUPE SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES ET LE PARCOURS DE CARRIERE TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

PREAMBULE

Dans un contexte de changement permanent, anticiper la transformation des métiers constitue un enjeu majeur pour le Groupe afin de maintenir sa compétitivité et rester le leader sur ses marchés face au rythme soutenu des innovations techniques, technologiques et au développement des produits et services.

Ce contexte, qui est d'ailleurs celui de l'ensemble des sociétés qui interviennent sur des marchés mondialisés, a conduit le législateur français à adopter la loi de cohésion sociale, dite loi Borloo, instituant une obligation pour les entreprises de négocier la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

L'année 2006 constitue une étape importante de l'histoire de l'activité sidérurgique avec le rapprochement des groupes ARCELOR et MITTAL STEEL qui a donné naissance au premier producteur mondial d'aciers. Cette évolution majeure en termes d'organisation conforte la dimension mondiale du Groupe et son devenir. Sa réussite ne peut se faire sans la contribution des salariés et des représentants du personnel.

Les enjeux qui caractérisent l'environnement du Groupe se définissent de la façon suivante :

- La performance des ressources humaines est un des critères de la performance au sens large (sécurité, santé, industrielle, économique, environnementale, ...) ;
- Le transfert des connaissances apparaît comme un élément essentiel au maintien de l'expertise, compte-tenu du nombre important des départs en retraite ;
- Afin de participer à l'évolution nécessaire de l'organisation, les nouvelles générations entrant dans le Groupe doivent pouvoir s'intégrer et construire leur vision de l'entreprise au contact des plus anciens ;
- Le groupe ArcelorMittal est confronté aux exigences du marché qui est mondial dans son domaine d'activité. Dans ce contexte, ~~les salariés sont quant à eux confrontés, tout au long de leur parcours professionnel, aux exigences du marché du travail, à sa dimension internationale. Ils doivent de ce fait, avec l'aide de l'entreprise, développer leur capacité à répondre à l'évolution des emplois et des compétences en particulier en cas de création, transformation, et/ou disparition desdits emplois.~~

Supprimé :

Pour que le Groupe s'adapte à ces enjeux, tout en réaffirmant son engagement en matière de responsabilité sociale, les parties signataires conviennent que la définition des priorités et des grandes orientations du Groupe, ainsi que les éléments qui participent à leur définition doivent être expliqués aux représentants du personnel et aux salariés.

Le Groupe est en effet soucieux que tous les responsables hiérarchiques, tous les salariés et leurs représentants connaissent les enjeux stratégiques et leurs conséquences en matière d'évolution des besoins en compétences ainsi que l'évolution des caractéristiques de l'emploi.

Les partenaires signataires souhaitent donner aux salariés, par cet accord de Groupe sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et le parcours de carrière tout au long de la vie

professionnelle, en premier lieu une visibilité globale sur la stratégie de leur entreprise et sur l'évolution des métiers. Ensuite, chaque salarié aura la possibilité de construire son projet professionnel ou un parcours de professionnalisation de façon dynamique.

Il est créé un Observatoire des Métiers et des Compétences commun à l'ensemble des sociétés du champ d'application du présent accord, construit autour de la nomenclature métiers issue du Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois (ROME).

Les sociétés du Groupe mettent en œuvre au quotidien des démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) en vue d'anticiper les évolutions des métiers et des compétences. Elles permettent ainsi aux salariés de s'adapter, en prenant en compte, dans leurs projets professionnels, les évolutions constatées ou à venir de leurs métiers. Elles accompagnent les salariés dans leur parcours de mobilité géographique et/ou professionnelle éventuelle.

Les partenaires signataires conviennent que la GPEC :

- doit s'envisager en relation étroite avec la stratégie de l'entreprise afin d'évaluer les besoins en effectifs, en compétences, en types de métier, et d'identifier les écarts avec les ressources humaines en place ;
- conduit également à revisiter la gestion des ressources humaines dans les entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord, en rendant lisibles les fondements des politiques de recrutement, de formation, de mobilité, de déroulement de carrière..., et en optimisant l'adéquation entre compétences détenues par les salariés et activités à réaliser pour que la stratégie de l'entreprise se mette effectivement en œuvre en adaptant l'organisation du travail.

En conclusion, les partenaires signataires s'accordent à offrir aux salariés, sous la forme d'un accord à durée indéterminée, la possibilité d'être acteurs de leur parcours professionnel en leur donnant les moyens qui, en permanence, leur permettent de maintenir et développer leur niveau de professionnalisation conformément aux évolutions de l'entreprise et du marché de l'emploi.

Les parties signataires conviennent que les dispositions ci-dessous de l'accord de Groupe s'inscrivent dans le cadre de l'article L 320-2 du code du travail et renforcent les dispositifs antérieurs de GPEC issus de la politique contractuelle permanente du Groupe.

Titre I : MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES COMITES D'ENTREPRISE(CE) SUR LA STRATEGIE ET SUR SES CONSEQUENCES PREVISIBLES SUR L'EMPLOI ET LES COMPETENCES.

Les parties réaffirment que le Comité d'Entreprise constitue l'instance privilégiée pour favoriser la réflexion et les échanges sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs éventuelles conséquences sur l'emploi et les compétences. Pour ce faire, les parties conviennent de renforcer la connaissance, et donc le rôle, le plus en amont possible du Comité d'Entreprise sur ces thèmes par le biais des procédures décrites ci-dessous.

Les informations communiquées et les procédures correspondantes ont pour objectif principal de sensibiliser les salariés afin que ces derniers puissent appréhender l'évolution de leur emploi et utiliser les dispositifs de GPEC prévus au présent accord.

En outre, les parties conviennent de la création à titre expérimental d'un Observatoire des Métiers et des Compétences dont l'objet est d'enrichir la réflexion des Comités d'Entreprise afin qu'ils puissent notamment participer à l'information permettant la prise en charge par les salariés de leur parcours professionnel. Pour ce faire, cet Observatoire des Métiers et des Compétences transmet aux directions des sociétés une synthèse annuelle des métiers des entreprises relevant du champ d'application du présent accord à charge pour celles-ci de transmettre cette information aux Comités d'Entreprise dans le cadre des informations communiquées préalablement à la consultation annuelle.

Cette information /consultation complète les dispositifs légaux concernant notamment l'évolution économique de l'entreprise, la formation, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires et le temps de travail.

Article 1 La procédure d'information/consultation des instances représentatives du personnel.

L'entreprise s'engage à mettre en place le dispositif suivant d'information et de consultation :

- Dans les entreprises dotées d'un Comité Central d'Entreprise (CCE), il est préalablement procédé à l'information/consultation du CCE, puis à l'information/consultation des Comités d'Etablissement.
- Dans les autres entreprises, il est procédé à l'information/consultation du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des instances représentatives du personnel existantes.

Article 2 Les thèmes de la consultation des instances représentatives du personnel.

Les parties conviennent que les instances représentatives du personnel doivent être informées de la stratégie à 3 ans définie par la direction de l'entreprise afin d'anticiper et de prendre en compte les conséquences prévisibles sur l'emploi et les compétences. La direction de l'entreprise transmet aux instances représentatives du personnel de l'entreprise les éléments d'information à 3 ans sur les domaines suivants :

- Le bilan des conséquences, dans le temps, des décisions de gestion industrielle prises dans l'entreprise ;
- le positionnement de l'entreprise sur son marché et son environnement concurrentiel ;
- les évolutions économiques ou législatives pouvant avoir un impact sur l'entreprise ;
- les évolutions technologiques ;
- la stratégie industrielle et commerciale ;
- les projets d'investissement et/ou de développement, ainsi que leur financement ;
- les projets d'évolution de l'organisation du travail ayant un impact sur l'emploi.

En outre, les parties conviennent d'en examiner les conséquences quantitatives et qualitatives à 1 an et les tendances à 3 ans sur l'emploi et les compétences.

2-1 Dans le cadre de la continuité de la procédure de consultation du plan emploi à un an en application de l'article L 432-1-1 du Code du Travail

- Situation des effectifs CDI par organisation managériale ;

- Situation des effectifs sur les autres types de contrat : CDD/ETT/contrats de professionnalisation et d'apprentissage ;
- Pyramide des âges et des anciennetés par organisation managériale ;
- Effectif prévisionnel par organisation telle que fabrication, maintenance, commerciale, administrative, recherche, et par emploi/métier selon nomenclature ROME ;
- Mouvements prévisionnels de la population CDI ;
- Evolution de la cartographie des métiers et des compétences nécessaires ;
- Prévision en matière de formation.

2-2 Dans une perspective à 3 ans :

Un exposé sur les grandes tendances qui découlent de ces orientations stratégiques en terme de gestion de ressources humaines, qu'il s'agisse : d'évolution des métiers, d'actions de développement ou de reconversion professionnelle (formation ou autres), de recrutement, d'évolution professionnelle ou de mobilité.

Cet exposé comprend un document, établi sur la base de la synthèse annuelle de l'Observatoire des Métiers et des Compétences, faisant apparaître les nouveaux métiers et les nouveaux besoins de compétence.

Au-delà des emplois créés, cet exposé met, par ailleurs, en évidence la liste des emplois menacés tels que définis à l'article 9-1 du présent accord ainsi que les emplois critiques et sensibles.

Article 3 Le calendrier de consultation du Comité d'Entreprise.

Les entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord (ci-joint annexe 1) engagent la procédure d'information/consultation au cours de la dernière réunion ordinaire annuelle du Comité Central d'Entreprise ou du Comité d'Entreprise et au plus tard le 31 décembre pour l'année suivante.

L'expert désigné dans le cadre de l'examen annuel des comptes est destinataire des documents concernant la GPEC afin d'accompagner les représentants du personnel dans leurs commentaires et observations. Ces documents lui sont transmis dans le même délai que ceux dont il est habituellement destinataire.

Le recueil d'avis du CCE ou CE est précédé d'un débat au cours duquel les représentants du personnel expriment leur point de vue.

Article 4 La confidentialité relative au contenu des informations transmises par la Direction dans le cadre des orientations stratégiques.

Certains thèmes décrits ci-dessus, concernant les orientations stratégiques, transmis annuellement dans le cadre de la procédure de consultation du Comité d'Entreprise, peuvent être de nature confidentielle. Ce caractère confidentiel est précisé annuellement pour les sujets concernés par la Direction en application de l'article L 432-7 du Code du Travail.

Titre II : MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE GPEC

Pour que l'ensemble du personnel soit partie prenante de son développement professionnel dans le cadre des futures évolutions de l'entreprise, les parties conviennent qu'il est indispensable de renforcer la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences par une vision prospective des métiers, tant quantitative que qualitative, ainsi que par un dispositif global d'outils et de mesures d'accompagnement.

L'anticipation des conséquences des évolutions des métiers ainsi que des besoins de recrutement et la prise en compte des perspectives de l'emploi sont nécessaires à l'entreprise ainsi qu'aux salariés.

Par conséquent, les outils de la GPEC doivent répondre à ces besoins :

- Etre pour la Direction un des éléments de gestion des ressources humaines et de management ;
- Apporter une réponse positive aux salariés qui veulent développer leurs capacités d'initiative et d'adaptation tout au long de la vie professionnelle dans leurs projets de carrière ;
- Permettre le maintien de la capacité à être employé de tous les salariés pour sécuriser leurs parcours professionnels ;
- Permettre la réorientation professionnelle de salariés rencontrant des problèmes d'aptitude à l'emploi.

Article 5 Organisation du travail et cartographie des métiers.

Les accords signés en France par les partenaires sociaux depuis 1990 ont contribué à mettre en œuvre, dans la plupart des entreprises du Groupe, différents outils d'analyse des métiers. Les pratiques en découlant ont évolué au fil des années en sorte qu'il apparaît aujourd'hui nécessaire d'actualiser ces outils, voire de les compléter selon les pratiques en vigueur dans les établissements.

Les organisations du travail qui sous-tendent ces pratiques sont définies au niveau des entreprises et/ou des établissements ; c'est à ce niveau que se décline la démarche de GPEC.

Les parties signataires conviennent que la démarche GPEC repose sur quatre outils principaux : les référentiels métiers, la cartographie des métiers, les comités métiers et l'Observatoire des Métiers qui donnent une vision de l'organisation du travail et des compétences requises. Les salariés peuvent s'appuyer sur cette vision pour construire leur parcours professionnel et développer leurs compétences. L'entreprise développe les moyens en termes d'entretiens professionnels, bilans, formation, recrutement et tous les outils qui sont nécessaires pour adapter les compétences des salariés aux besoins de l'entreprise en fonction de leur potentiel d'évolution. La mise en œuvre de ces outils contribue à la sécurisation des parcours professionnels.

Les modalités d'information des salariés seront définies au sein de chaque société ou établissement.

5-1 Les référentiels et les compétences transversales.

Le référentiel de compétence a pour objectif de décrire les compétences requises. Il permet de décrire des profils professionnels s'appréhendant sur divers axes tels que : compétences techniques, professionnalisme. Il met en évidence les compétences communes à différents process et/ou différents métiers et donc transversales.

C'est sur le fondement de ces référentiels, mis à disposition du personnel et de ses représentants, que sont construits les parcours professionnels.

5-2 La cartographie des métiers.

Une cartographie des métiers est établie. Elle se définit en liaison avec les référentiels métiers en vigueur dans l'entreprise. Elle fait apparaître les compétences transversales aux différents métiers afin de favoriser des parcours professionnels plus diversifiés au sein de l'entreprise. Elle prend en compte les éléments découlant de la veille prospective sur l'évolution des métiers qui s'exerce au sein de l'Observatoire des Métiers et des Compétences ainsi que des conclusions formulées par les différents comités métiers.

Elle est présentée au Comité d'Entreprise, afin que celui-ci puisse appréhender les conséquences de la stratégie de l'entreprise, de l'évolution du contexte externe sur les métiers et identifier les évolutions possibles liées aux compétences transversales.

La multiplicité des parcours professionnels conduit à concevoir cette cartographie des métiers sous un angle dynamique et en évolution permanente.

5-3 Les comités métiers.

Dans les entreprises où ils existent, ils ont pour mission d'identifier les évolutions susceptibles d'impacter le métier qu'ils représentent, que ces évolutions soient internes à l'entreprise ou bien externes, et d'en mesurer les conséquences en ce qui concerne le contenu des métiers et les compétences correspondantes. Dans les entreprises où ils n'existent pas, cette mission est exercée par des comités adaptés.

Ils ont également pour mission de proposer les actions à mettre en œuvre en vue d'adapter les dispositifs de formation aux besoins générés par les évolutions ci-dessus et de proposer les mesures permettant la meilleure adéquation des ressources (compétences) aux besoins des organisations.

Les comités métiers contribuent à la réflexion de l'Observatoire des Métiers et des Compétences en identifiant parmi les métiers repères :

- Des métiers clés ;
- Des métiers sensibles, notamment les métiers en émergence forte pour lesquels l'entreprise ne dispose pas des compétences nécessaires ou les métiers dont le risque tient à la pyramide des âges de la population concernée ;
- Des métiers critiques, notamment les métiers en voie de disparition quelle qu'en soit la cause.

Ils communiquent aux membres de l'Observatoire des Métiers et des Compétences les éléments d'information prévus à l'article 5-4 du présent accord concernant le métier qu'ils représentent. Ces éléments sont également communiqués à la Commission formation du Comité d'Entreprise.

5-4 L'Observatoire des Métiers et des Compétences ArcelorMittal.

Les parties considèrent qu'en plus des compétences légales et réglementaires dévolues au Comité d'Entreprise en termes de formation, d'emploi et de fonctionnement de l'entreprise, il est nécessaire de mettre en place un dispositif paritaire visant à renforcer le fonctionnement de la GPEC.

Il est l'élément charnière du dispositif mis en place dans le cadre de cet accord.

A ce titre, les parties ont décidé de la création, pendant une période expérimentale, d'un Observatoire des Métiers et des Compétences prospectif et analytique pour l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.

a) Ses missions.

Cet observatoire aura pour mission de :

- Informer, analyser, échanger et apporter une vision globale sur les évolutions des principaux métiers du groupe et sur le référentiel des métiers ;
- Évaluer et échanger sur les enjeux métiers liés aux projets majeurs du groupe ;
- Permettre de disposer d'un système de veille et d'alerte, sur les métiers cités à l'article 5-3 concernant les comités métiers ;
- Identifier les passerelles possibles entre les métiers et les moyens associés pour les utiliser grâce à l'identification des compétences transversales ;
- Proposer des pistes en matière de formation correspondant aux évolutions des métiers ;
- Promouvoir les bonnes pratiques existant dans le groupe en lien avec ces missions.

Il est remis annuellement à l'observatoire un document synthétique ayant pour finalité de rassembler de façon cohérente les informations relatives aux éléments suivants :

- Une cartographie des métiers avec les effectifs associés ;
- Les principales données externes à nos entreprises et susceptibles d'impacter nos métiers tant sur le plan des compétences que sur celui du marché de l'emploi (facilité ou non de recrutement/ reclassement) ;
- Les tendances d'évolution sur les 3 ans à venir de cette cartographie.

L'utilisation de ce document synthétique doit permettre d'identifier les problématiques spécifiques liées aux métiers clés, sensibles et critiques. Ce document synthétique est remis 15 jours avant la séance plénière de l'Observatoire pour permettre à ses membres une bonne préparation.

b) Sa composition.

L'Observatoire des Métiers et des Compétences est composé de manière paritaire :

- De 2 représentants par Organisation Syndicale française représentative au niveau du groupe;
- D'un nombre équivalent de Directeurs de Ressources Humaines représentatifs de la diversité des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord parmi lesquels le Responsable de la Coordination RH France qui assure la présidence et pilote la période expérimentale.

c) Son fonctionnement.

L'Observatoire se réunit une fois par an en réunion plénière sur convocation du président.

L'Observatoire pourra éventuellement se réunir de façon spécifique et complémentaire sur convocation de son président.

Avant chaque réunion de l'Observatoire des Métiers et des Compétences, chaque Organisation Syndicale aura la faculté d'organiser une réunion préparatoire comportant un maximum de 5 participants.

Le président pourra dans certains cas faire intervenir un conférencier extérieur spécialiste de certains sujets qui pourraient valablement éclairer et enrichir les membres de l'Observatoire. Ce peut être par exemple : un représentant de l'ANPE, de l'AFPA, de l'ARACT, de la DGEFP, un sociologue...

A l'issue de la réunion annuelle, les membres de l'Observatoire rédigeront une synthèse commune avec des recommandations qui seront communiquées selon les procédures en vigueur dans les entreprises aux Comités d'Entreprise ou Comités Centraux d'Entreprise des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.

d) Organisation de la phase expérimentale .

Les parties signataires conviennent d'organiser une phase expérimentale pour tenir compte de la nouveauté de cette instance et également de l'hétérogénéité des situations locales en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Cette période est organisée sur les trois premières années d'application du présent accord.

Les métiers repères tels que définis à l'article 5-3 sont identifiés localement et transmis par les DRH des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord.

Une analyse de l'évolution de ces métiers au regard des observations externes permet de formuler des recommandations.

Les membres de l'Observatoire ArcelorMittal France analysent la qualité des informations mises à leur disposition et établissent un bilan de leur fonctionnement en identifiant les points forts et les points à améliorer dans le processus mis en place pour alimenter l'Observatoire. Ils peuvent proposer les mesures d'amélioration qui leurs paraîtraient nécessaires.

A l'issue de cette période, les parties signataires du présent accord apprécieront la qualité et le fonctionnement de l'Observatoire et décideront de la suite à donner à cette phase expérimentale.

Article 6 Le processus de développement des compétences tout au long de la vie professionnelle.

Depuis quelques années, les organisations du groupe doivent à nouveau tenir compte du départ en retraite de salariés pouvant entraîner une raréfaction de nos ressources humaines.

Chaque salarié qui le souhaite doit disposer d'outils de gestion de ses compétences lui permettant de construire son parcours professionnel, en rapport avec ses aptitudes et aspirations. L'entretien professionnel, l'entretien de carrière, le passeport compétence/formation, la validation des acquis de l'expérience et le bilan de compétence permettent que le souhait de chaque salarié en termes de parcours professionnel s'inscrive dans des règles collectives qui précisent les droits et obligations des salariés et de l'entreprise.

6-1 L'entretien professionnel.

L'entretien professionnel, outil d'évaluation personnalisée, déjà mis en œuvre et formalisé dans la plupart des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord, doit s'enrichir à travers le dispositif de GPEC. Il intègre les conséquences en terme d'emploi et de compétence de la stratégie de l'entreprise en la combinant avec le projet professionnel du salarié et les évolutions possibles de l'emploi occupé.

L'entretien professionnel, selon une périodicité annuelle, se déroule conformément aux règles établies dans chaque site. Il peut avoir lieu à l'occasion d'autres entretiens déjà pratiqués (entretien d'évaluation, entretien de carrière, entretien annuel). Les objectifs doivent être en cohérence avec les moyens et responsabilités.

A l'occasion du premier entretien suivant l'embauche, ou la mobilité géographique du salarié, un effort particulier d'information sur les objectifs et le contenu de l'entretien devra être fait par le manager. Ce sera l'occasion de lui présenter les outils de GPEC et plus particulièrement ses possibilités de parcours professionnels. Un bilan de la phase d'intégration du salarié devra être effectué lors de ce premier entretien.

L'exploitation des conclusions des entretiens, par les responsables des Ressources Humaines, constitue une base essentielle pour adapter les outils de gestion des emplois et des compétences tels que la période de professionnalisation ou le droit individuel à la formation (DIF). Elle permet également de détecter et déterminer le niveau de compétences atteint et les compétences non ou mal utilisées. Les actions de formation évoquées lors de l'entretien contribuent à l'élaboration des plans de formation.

6-2 L'entretien de carrière.

Les parties signataires du présent accord sont convaincues de l'importance de points d'échanges entre le salarié, son responsable hiérarchique et/ou la Direction des Ressources Humaines.

Outre, la démarche périodique de l'entretien professionnel (performance et évaluation), les salariés à partir de 45 ans doivent aussi pouvoir faire le bilan de leur activité et exprimer leurs attentes professionnelles à l'occasion d'un entretien de carrière réalisé en moyenne tous les cinq ans.

L'orientation de cet entretien sera plus spécifique pour les seniors à 8 ans de la retraite. Les aspirations du salarié seront évoquées en parallèle aux attentes de l'entreprise.

Cet entretien de carrière pourra être à l'initiative :

a) soit du responsable hiérarchique ou, le cas échéant, de la Direction des Ressources Humaines et menée par elle, pour :

- Faire un bilan des expériences et réalisations professionnelles, des compétences mises en œuvre tout au long de la carrière et également dans la vie personnelle (vie associative notamment) ;
- Aider le salarié à identifier le fil conducteur de son parcours professionnel et clarifier avec lui ses aspirations.

b) soit du salarié dans le cadre d'un projet professionnel qu'il aurait précisément défini, ou dans un contexte professionnel qu'il jugerait ne plus répondre à ses attentes.

Il convient de s'attacher à développer la capacité de chacun à être employé tout au long de sa carrière professionnelle en lui donnant les moyens de faire évoluer ses compétences ou de changer son orientation professionnelle.

Les services Ressources Humaines mettent à la disposition des responsables hiérarchiques et des salariés de 45 ans et plus les dispositifs en vigueur dans le Groupe :

- bilan de carrière ;
- bilan de compétences ;
- transmission des savoir-faire au travers du tutorat et/ou du parrainage.

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de contribuer à l'augmentation du taux d'emploi des seniors. L'allongement de la durée de la carrière professionnelle susceptible d'en résulter doit être pris en compte dans toutes ses composantes : définition des missions, organisation du travail, modification des conditions de travail, politique salariale.

Cet allongement doit permettre de réelles opportunités de développement de carrière pour les salariés. Il en ira notamment ainsi pour les salariés qui accepteraient de poursuivre leur activité, à la demande de l'employeur, au-delà de la date à laquelle ils pouvaient prendre leur retraite.

L'Observatoire des Métiers et des Compétences vient enrichir ces dispositifs en donnant des éléments de contexte permettant aux salariés d'anticiper leur évolution de carrière.

6-3 Le passeport Compétence/Formation.

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire connaître ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises, soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Les parties signataires conviennent que l'établissement du passeport compétence/formation constitue un moment clé de mobilisation du salarié pour la construction de son projet professionnel et offre l'opportunité d'une réflexion conjointe avec son responsable hiérarchique dans la continuité de l'entretien professionnel.

Dans cette perspective, chaque salarié établit, à son initiative, un passeport compétence/formation :

- Qui reste sa propriété,
- Dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Le passeport compétence/formation recense notamment :

- Les diplômes, titres et certifications obtenus dans le cadre de la formation initiale ;
- Les expériences professionnelles consécutives à des stages en entreprise ;
- Les certifications à finalité professionnelle acquises en formation continue ou par la VAE ;
- La nature et la durée des actions de formation suivies dans le cadre de la formation continue ;
- Le ou les emplois tenus dans une même entreprise avec les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles qu'ils impliquent.

S'il le souhaite, le salarié peut faire mentionner, dans le passeport compétence/formation les éléments d'expérience acquis en dehors de l'entreprise à l'occasion d'activités bénévoles ou de mandats électifs.

6-4 Bilan de compétences.

Le bilan de compétences est un outil d'aide à l'orientation et à la gestion des parcours professionnels. Il permet aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles, personnelles ainsi que leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation individualisé.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences, dans le cadre d'une démarche individuelle dans le respect des dispositions légales (ouverture du droit, procédure d'autorisation d'absence, rémunération, prise en charge de l'action de bilan...).

Les salariés ayant vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause les salariés âgés de plus de 45 ans et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an, bénéficient, à leur initiative, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du CIF dans le respect des dispositions légales.

Le bilan de compétences prévu au présent article ne se confond pas avec l'entretien professionnel et l'entretien de carrière prévus au présent accord.

En outre, les parties signataires conviennent de proposer aux salariés âgés de 45 ans et plus, et appartenant à un métier identifié critique au sein de la société concernée, un bilan de compétences à mi-carrière financé par l'entreprise. Ce bilan sera considéré comme temps de travail et payé comme tel dans la limite des 24 premières heures, puis renouvelé tous les 5 ans. Si le salarié souhaite communiquer à l'entreprise la synthèse de son bilan de compétences, il sera mis en place un plan de formation personnalisé au plus tard dans les 18 mois.

Article 7 La formation comme outil de développement des compétences.

L'entreprise est le cadre naturel d'exercice du projet professionnel, et il est donc logique que les actions et moyens qu'elle propose s'inscrivent dans le cadre des besoins partagés liés à son activité actuelle et future.

Les changements économiques et technologiques impliquent que chaque salarié participe activement à son projet. Néanmoins l'entreprise met à sa disposition, dans la limite des possibilités de chacune des parties concernées, les moyens de son développement professionnel tels que la formation continue, le DIF, la formation tutorale, le parrainage, la mise en œuvre de compétences alternées, la mobilité.

7-1 La Formation continue.

L'entreprise veille à ce que les compétences de ses salariés soient maintenues à jour tout au long de leur vie professionnelle. Elle doit favoriser l'acquisition des nouvelles compétences rendues nécessaires par l'évolution des organisations et des métiers. Cet objectif concerne l'ensemble des salariés indépendamment de leur âge et de leur parcours professionnel.

Un suivi spécifique des actions de formation dispensées aux salariés âgés de 45 ans et plus est mis en place et sera présenté chaque année à la Commission Emploi Formation du Comité d'Entreprise.

7-2 Le Droit Individuel à la Formation (DIF).

Les parties signataires affirment leur volonté commune de promouvoir l'utilisation du Droit individuel à la Formation. Il permet à chaque salarié de développer des compétences individuelles en adéquation avec son projet professionnel.

La mise en œuvre du DIF s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 9 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle. Elle relève de l'initiative du salarié en accord avec son responsable hiérarchique.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté par accord écrit du salarié et du responsable hiérarchique en tenant compte des conclusions de l'entretien professionnel et des priorités définies, notamment :

- Préparer ou accompagner une promotion ;
- Acquérir, entretenir, perfectionner des connaissances permettant de contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ;
- Faciliter un reclassement, une reconversion ou un passage de la vie professionnelle à la retraite
- Effectuer un bilan de compétence.

La réalisation et la diffusion d'un catalogue de formations éligibles au DIF est de nature à en favoriser le développement par l'enrichissement qu'il apporte à l'entretien professionnel.

La réalisation et le suivi de ces actions seront assurés par la direction des Ressources Humaines de chacune des sociétés du périmètre de l'accord.

Les actions de formation développées dans le cadre du DIF s'exercent en dehors du temps de travail.

7-3 Validation des Acquis de l'Expérience.

Les parties signataires reconnaissent l'importance de la VAE dans la perspective de développement personnel et professionnel. Elles s'engagent à développer l'information et l'accompagnement des salariés dans ces dispositifs de VAE. Cette démarche s'effectue :

- dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et dans ce cas, la mise en œuvre doit faire l'objet d'un accord du salarié ;
- à l'initiative du salarié, dans le cadre éventuellement d'un congé spécifique d'une durée de 24 heures, pris en charge par le FONGECIF ou à titre personnel, en dehors du temps de travail ou bien encore, par le biais du DIF.

Après vingt ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à compter de leur 45ème anniversaire, sous réserve d'une ancienneté d'un an, les salariés bénéficient, à leur demande, d'une priorité d'accès à une VAE.

Une attention toute particulière est apportée aux salariés qui ont effectué 15 années de carrière et qui sont titulaires d'un BAC+2.

L'entreprise donne au salarié la possibilité de réaliser un bilan de compétences pendant le temps de travail dans le cadre d'une démarche de VAE.

7-4 Dynamique de compétences, formation et accompagnement

Les parties signataires s'accordent à confirmer le rôle de vivier de l'apprentissage dans la démarche de GPEC. Dans ce cadre pédagogique, les tuteurs peuvent apporter, aussi, leurs connaissances et leur expérience en vue de compléments ou spécialisations propres à nos métiers ou à notre activité.

7-4.1 Développement de la fonction tutorale

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Par ailleurs, et pour promouvoir la transmission des savoir-faire entre générations, les parties signataires conviennent de l'intérêt réciproque – pour le tuteur et son « élève » - d'actions de tutorat.

La mise en œuvre d'actions de tutorat répond à trois finalités :

- valoriser l'expérience professionnelle des salariés expérimentés ;
- organiser le partage des savoir-faire acquis par les tuteurs ;
- accompagner les démarches d'apprentissage et de formation en alternance.

Les actions de tutorat pourront également s'inscrire dans la perspective de maintenir la « mémoire » de l'entreprise en termes de connaissance des produits, de leurs outils de gestion notamment. Il s'agira dans ce cadre de définir les modalités de mise en œuvre des actions adaptées pour que puisse être préservée cette connaissance (description des process et des procédures,...).

Le tutorat est fondé sur le double volontariat.

Les actions de tutorat confiées à un salarié se font avec l'accord conjoint du responsable hiérarchique et de la direction des Ressources Humaines. Le tuteur possède les qualités pédagogiques lui permettant la transmission des compétences, le partage des savoir-faire nécessaires à la tenue de l'emploi pour lequel il est le référent.

Afin de permettre au tuteur de remplir efficacement sa mission d'accompagnement auprès des salariés concernés et de valoriser l'exercice du tutorat au sein de l'entreprise, des modalités particulières de reconnaissance de cette mission seront mises en œuvre :

- l'appréciation de la mission de tuteur dans l'organisation et la charge de travail. Cette mission devra être quantifiée de manière à aménager les autres activités assurées par le tuteur ;
- la mission de tutorat s'intégrera dans le processus d'évaluation annuelle du tuteur ;
- l'expérience de tuteur est valorisée et reconnue selon les modalités en vigueur dans les sites ;
- la préparation et la formation spécifique à l'accompagnement du tuteur dans le cadre d'une action définie au plan de formation.

Un bilan global de la fonction tutorale sera présenté annuellement à la Commission formation du Comité d'Entreprise lorsqu'il existe.

7-4.2 Le parrainage

Pour faciliter l'intégration des salariés nouvellement embauchés et les accompagner dans leur connaissance de l'entreprise, des actions de parrainage pourront être confiées aux salariés expérimentés.

Les actions de parrainage confiées à un salarié sur la base du volontariat se font avec l'accord conjoint de leur responsable hiérarchique et de la direction des Ressources Humaines. Le parrain possède les qualités relationnelles et doit avoir une vue d'ensemble de son secteur d'activité et de l'entreprise lui permettant l'accompagnement du nouveau salarié.

Ces actions font partie intégrante des activités confiées au salarié et s'intègrent dans son processus d'évaluation et de reconnaissance, selon les mêmes modalités que pour le tutorat.

7-5 La bi-professionnalisation volontaire.

Tout au long de son parcours professionnel le salarié peut développer les compétences propres à son métier mais aussi des compétences transversales, c'est à dire, communes à plusieurs autres métiers. C'est ainsi que se fait généralement la progression dans son métier.

Cependant, cette progression se fait sur le seul axe du métier exercé. Cela suppose que, le salarié comme l'entreprise, font le pari que l'aptitude physique, la motivation, les attentes professionnelles, la pérennité du métier et de l'emploi seront, demain, les mêmes qu'hier ou qu'aujourd'hui.

La formation initiale et le métier exercé dans l'entreprise par un salarié résultent de divers facteurs : contraintes, capacités, choix ou opportunités, qui ont joué à un moment donné. Le salarié peut

souhaiter modifier cette situation par une mobilité professionnelle en s'appuyant sur ses compétences transversales. La mobilité professionnelle est un enjeu immédiat car c'est un choix assumé et plus tranché d'adaptation ou de relance professionnelle.

Pour les parties signataires il apparaît nécessaire de pouvoir répondre positivement aux salariés qui, en pleine adéquation avec l'esprit de la GPEC, souhaitent anticiper et agir mais en souplesse, progressivement, sur du long ou moyen terme. Donner la possibilité à ceux qui le souhaitent de pratiquer et développer un deuxième métier peut être un des moyens de répondre à la diversité individuelle des préoccupations.

Tout salarié peut justifier de son volontariat tant les objectifs peuvent être variés, notamment :

progresser dans son métier principal en allant chercher de nouvelles compétences, transversales ou complémentaires ;
trouver une nouvelle dynamique à son métier principal grâce à une vision différente ou à une meilleure compréhension des métiers amonts ou aval dans le processus ;
pratiquer un second métier avec des exigences physiques ou de santé permettant de préserver sur le long terme l'aptitude au travail ;
pratiquer deux métiers en attente de faire un choix éclairé sur un parcours professionnel ou avant de se lancer plus rapidement dans une reconversion ;
se professionnaliser sur un métier moins typé sidérurgie ou métallurgie afin de prendre une assurance sur l'avenir ;

Les parties signataires soulignent par ailleurs que, en dehors même de ces aspects projets personnels ou sécurisation professionnelle, la pratique concertée de deux métiers par un nombre significatif de salariés est bénéfique à tous. Le climat relationnel et l'efficacité du site peuvent être fortement améliorées du fait, entre autre :

- d'une meilleure compréhension du fonctionnement de l'entreprise au travers des autres métiers, de leurs contraintes et impératifs spécifiques ;
- d'une diversification des relations inter-personnelles favorisant le développement de réseaux individuels plus naturels et volontaristes ;
- d'une meilleure perception de chaque contribution personnelle et d'un sentiment d'appartenance non pas à un service, département ou métier, mais bien à une chaîne de compétences qui traverse l'ensemble de l'entreprise ou même du groupe.

Les dispositifs de bi-professionnalisation relèvent d'une concertation locale sur les principes généraux entre l'entreprise et les signataires du présent accord.

La faisabilité individuelle, l'organisation, la durée et la reconnaissance de cette démarche relèvent d'une concertation entre le salarié demandeur, la DRH et les deux hiérarchiques concernés. A la suite de quoi, les paramètres nécessaires de mise en œuvre seront concrétisés dans un avenant au contrat de travail.

Article 8 La mobilité interne

Les parties signataires réaffirment à travers le présent accord leur volonté de développer les possibilités de changement de métier dans les parcours professionnels et de faciliter les évolutions vers des métiers pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité de son savoir-faire et de ses compétences.

Elles réaffirment l'utilité des pratiques en vigueur dans le Groupe relatives à la mobilité professionnelle, notamment la bourse des emplois internes.

L'entreprise insiste sur l'acquisition et sur le développement des compétences transversales entre les différents métiers et familles de métiers.

Article 9 Accompagnement des départs volontaires

Les parties au présent accord considèrent que, pour les salariés appartenant à une catégorie d'emplois identifiée comme menacée au sein du groupe, des mesures spécifiques doivent venir s'ajouter à celles décrites aux articles ci-dessus du titre II.

Aussi, les parties signataires, dans le cadre de l'article L 320.II du Code du Travail et de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2007 conviennent de mettre à disposition des salariés volontaires un dispositif d'aide au départ lorsque ceux-ci se trouvent sur des emplois menacés et identifiés comme tels.

En l'absence de définition légale de la notion d'emploi menacé, les parties conviennent qu'il pourra être apporté par avenant portant exclusivement sur cette définition une modification pour la mettre en conformité.

9-1 Identification des catégories d'emplois menacés

La loi de financement de la sécurité sociale du 21 décembre 2006 a inséré au sein de l'article L 320-2 du code du travail la notion d'emploi menacé.

Les parties considèrent qu'un emploi peut être menacé par des causes externes à l'entreprise telle que notamment l'évolution du marché ou des techniques de production conduisant celle-ci à ne pas envisager le remplacement des salariés affectés à de tels emplois.

L'emploi menacé se distingue de l'emploi supprimé par le fait que la société n'est pas dans une situation telle qu'elle se voit contrainte, au vu de sa situation économique et de sa compétitivité, de supprimer des emplois à court terme. Toutefois, étant en mesure d'anticiper certaines évolutions pouvant aboutir à menacer la compétitivité de l'entreprise, les parties considèrent que dans le cadre d'une GPEC efficace, les salariés doivent être informés des évolutions prévisibles pouvant aboutir à moyen terme à la suppression de leur emploi. Cette information, mise en œuvre selon les pratiques habituelles des sociétés ou établissements, leur permet ainsi de bénéficier de dispositifs spécifiques d'accompagnement en termes de moyens matériels et/ou financiers définis à l'article 9-2.

Il est précisé, par ailleurs, que l'identification d'un emploi en emploi menacé n'est pas un préalable à son éventuelle suppression ultérieure dans la mesure où il n'est pas toujours possible de déceler par

anticipation certaines difficultés économiques, mutations technologiques ou nécessités de sauvegarder la compétitivité.

Les listes des emplois menacés de chacune des sociétés mentionnées à l'annexe I du présent accord, sont adressées à la Coordination RH France en vue d'être intégrées dans un avenant annuel au présent accord.

Chaque CCE ou CE exprime son point de vue après analyse de la liste des emplois menacés dans l'entreprise et avant transmission à la Coordination RH France.

Cet avenant est présenté au plus tard le 31 mars de chaque année à l'autorité administrative compétente, soit actuellement le Préfet de Seine Saint-Denis, en vue d'être agréé.

Par exception à cette disposition, et en ce qui concerne l'année 2007, le premier avenant pourra être présenté au plus tard dans les deux mois qui suivent le dépôt du présent accord.

9-2 Aide au départ volontaire et conditions pour en bénéficier

Les salariés remplissant les conditions définies ci-dessous pourront bénéficier en cas de départ volontaire avec accompagnement (article 9-32 ci-dessous), d'une indemnité équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement (ICL) à laquelle ils pourraient prétendre en cas de licenciement.

En cas de départ volontaire sans accompagnement (article 9-31 ci-dessous), l'indemnité sera équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement (ICL) à laquelle ils pourraient prétendre en cas de licenciement, majorée dans les conditions ci-après :

- Salariés âgés de plus de 50 ans et de moins de 55 ans : majoration de 3 mois
- Salariés âgés de plus de 55 ans : majoration de 4 mois.

Les dispositions légales et/ou réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord exonèrent cette indemnité de cotisations de sécurité sociale dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du versement, d'impôt sur le revenu sous la même condition de plafond. La majoration quant à elle est soumise à CSG et CRDS.

La remise en cause totale ou partielle, directe ou indirecte du dispositif financier d'aide au départ volontaire du présent article le rendra caduc. Dans ce cas, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour examiner les conséquences en résultant, en particulier sur les dispositions de l'article 9-3.

Les conditions pour bénéficier de cette indemnité sont les suivantes :

- occuper un emploi identifié comme entrant dans l'une des catégories d'emploi menacé au sens de l'article 9-1 et agréée comme telle par les Pouvoirs Publics ;
- Être à plus de 36 mois de la date à laquelle le salarié pourrait personnellement prétendre à une retraite à taux plein ; compte tenu des règles en vigueur à la signature du présent accord
- avoir retrouvé, à la date de la rupture de leur contrat de travail, un emploi stable au sein d'une société extérieure au groupe ArcelorMittal ;

- avoir obtenu la validation du projet par le comité de suivi, dénommé par la suite Commission locale de suivi et d'application.

9-3 Modalités d'aide au départ volontaire

9-31 EN CAS D'AIDE SIMPLE SANS ACCOMPAGNEMENT :

Le salarié qui souhaite s'inscrire dans le cadre du présent dispositif en fait la demande par écrit auprès du service des Ressources Humaines de sa société. Dans les sept jours calendaires suivant cette demande, le salarié rencontre un représentant du service des Ressources Humaines au cours d'un entretien portant sur son projet et la présentation du dispositif.

Dans un délai de quinze jours calendaires à compter de l'entretien, la commission locale d'application et de suivi se réunit pour examiner la demande du salarié. Elle vérifie que le salarié remplit les critères pour être bénéficiaire du dispositif : qu'il occupe bien un emploi menacé visé par l'avenant annuel au présent accord et qu'il justifie avoir retrouvé un emploi stable. A l'issue de la séance, la Commission locale de suivi et d'application de l'accord notifie la validation ou le rejet de la demande à l'employeur et au salarié. Si la décision de la Commission est positive l'employeur et le salarié doivent procéder à la rupture amiable du contrat dans un délai d'un mois maximum. Au sein de cette convention, les parties précisent les dispositions relatives au préavis. A défaut de rupture amiable dans les délais fixés ci-dessus, la décision du comité de suivi est caduque.

Chaque salarié bénéficiaire, dont le projet a été validé par la Commission, perçoit, à la date de son départ, l'indemnité prévue à l'article 9-2.

9-32 EN CAS D'ACCOMPAGNEMENT A LA RECHERCHE D'UN EMPLOI

Le salarié qui souhaite s'inscrire dans le cadre du présent dispositif en fait la demande par écrit auprès du service des Ressources Humaines de sa société. Quinze jours calendaires suivant cette demande, le salarié rencontre un représentant du service des Ressources Humaines au cours d'un entretien. Cet entretien porte sur ses motivations et sur la présentation du dispositif.

Au cours de cet entretien, le service RH expose au salarié occupant un emploi menacé mais n'ayant pas encore retrouvé un emploi stable, les mesures du dispositif GPEC du présent accord.

A la suite de cet entretien il est procédé à la rédaction d'un compte-rendu, signé par les deux parties, dans lequel figurent les mesures d'accompagnement du salarié à la recherche d'un emploi stable.

Dans le cadre de cet accompagnement, la société met à la disposition du salarié entrant dans une catégorie d'emplois menacés, les moyens suivants.

- un bilan de compétences, dans les conditions de l'article 6-4 ;
- un accompagnement dans la recherche d'un emploi stable, pris en charge par un organisme extérieur, au choix de la société ;
- des autorisations ponctuelles d'absence sur justification limitées à trois jours maximum par mois.

La durée de cet accompagnement est de six mois, éventuellement renouvelable une fois à la demande des parties. L'entreprise prend en charge ces mesures et rembourse les frais correspondant sur justificatifs et selon les modalités locales en la matière.

Les mesures d'accompagnement prévues au présent article prennent automatiquement fin au terme de la période d'accompagnement ou lorsque le projet du salarié a été validé par la Commission.

Au terme de la période de recherche d'un emploi stable, si le salarié n'a pas retrouvé d'emploi stable en dehors du groupe, son projet n'est pas présenté à la Commission locale de suivi et d'application. Il pourra cependant introduire une nouvelle demande ultérieurement, et devra justifier à l'occasion de cette nouvelle demande d'une proposition ferme d'engagement sur un emploi stable.

Dès que les conditions sont remplies, la procédure prévue au 9-31 ci-dessus est mise en œuvre.

Chaque salarié bénéficiaire, dont le projet aura été validé par la Commission locale de suivi et d'application, perçoit à la date de son départ, l'indemnité prévue à l'article 9-2.

Titre III - CLAUSES JURIDIQUES et ADMINISTRATIVES

Article 10 Commissions paritaires de suivi et d'application

Une commission sera créée soit au niveau société, soit au niveau de l'établissement selon les structures locales à gérer. Deux membres par organisation syndicale signataire siègeront dans cette commission ; la fréquence des réunions locales sera annuelle. Elle se réunira également dans le cadre des dispositions visées aux articles 9-31 et 9-32.

Les parties signataires se réuniront annuellement afin d'examiner au plan national l'application du présent accord à l'issue de cette réunion. Deux membres par organisation syndicale signataire siègeront dans cette commission. Un bilan de mise en œuvre des actions prévues par le présent accord est transmis à l'autorité administrative compétente.

Article 11 Champ d'application

Le présent accord est un accord groupe applicable à l'ensemble des sociétés françaises comprises dans le périmètre défini à l'avenant 1.

Article 12 Litiges

Les différends éventuels qui pourraient survenir à l'occasion de l'application du présent accord se régleront, dans toute la mesure du possible, à l'amiable. A défaut, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

Article 13 Durée de l'accord

Pour l'ensemble des dispositions, à l'exception de l'article 9, il est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de l'accomplissement de l'ensemble des formalités de dépôt prévues par la Loi.

Les parties signataires soulignent leur volonté unanime et expresse d'appliquer l'ensemble de l'article 9 pour une durée déterminée de 3 ans.

Il est donc convenu que cet article 9 entrera en vigueur à la signature du présent accord et prendra fin de plein droit conformément à l'article 9-2 alinéa 4 et au plus tard le 30 novembre 2010. Il ne pourra pas se transformer en dispositif à durée indéterminée. Néanmoins, les parties conviennent de se rencontrer au cours du second semestre 2010 sur la suite à donner à ce dispositif après son échéance.

Il fera l'objet, éventuellement, d'un avenant mais l'échec d'une négociation avec l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives en France dans le groupe sur ce thème n'aura toujours pas pour conséquence de transformer l'article 9 arrivée à échéance en dispositif à durée indéterminée comme le reste de l'accord.

Article 14 Mise en œuvre de l'accord

Les parties signataires s'accordent à constater que les sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord ne disposent pas du même niveau d'intégration des outils de GPEC dans la gestion de leurs emplois et compétences

En conséquence, les sociétés définissent les conditions dans lesquelles elles déploient les dispositions prévues dans la deuxième partie de cet accord en particulier le rythme et les priorités de mise en place de ces outils dans leurs commissions de suivi locales.

Les sociétés se mettront en position d'alimenter l'observatoire des métiers dès la première année d'application du présent accord soit avant le 31 décembre 2008.

Article 15 Modification – Dénonciation

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions en vigueur au moment de sa conclusion. Il pourra être modifié dans les conditions prévues à l'article L. 132-7 du Code du travail et dénoncé conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 dudit Code
La dénonciation à l'initiative de l'une quelconque des parties signataires devra être notifiée à chacune des autres parties signataires ainsi qu'au Directeur Départemental du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine.

Article 16 Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Seine Saint Denis, à l'initiative de la Direction d'ArcelorMittal France ainsi qu'au greffe du conseil des Prud'hommes de Bobigny.

ANNEXE 1

SOCIETES DU CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD DE GROUPE SUR LA GPEC

ARCELOR ATLANTIQUE ET LORRAINE
ArcelorMittal PACKAGING SA
ARCELOR MEDITERRANEE
ArcelorMittal France
ARCELOR LOGISTICS France
ARCELOR REAL ESTATE France
ARCELOR RESEARCH SA
ARCELOR SYSTEMS France
ARCELOR TECHNOLOGIES France
ArcelorMittal TREASURY
GEPOR
H&E
SERSID
ArcelorMittal Gandrange
SMR
INDUSTEEL CREUSOT
INDUSTEEL France
INDUSTEEL LOIRE
UGINE &ALZ France
UGINE &ALZ France SERVICE
SOCIETE MEUSIENNE DE CONSTRUCTIONS MECANIQUES
SOCIETE SAVOISIENNE DE METAUX
MECACHIM SA
MECAGIS
IMPHY ALLOYS
IMPHY MILL
IMPHY SERVICE
IMPHY UGINE PRECISION IUP