



# ArcelorMittal

■ Site de Dunkerque

## **7ème ACCORD D'ETABLISSEMENT EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES**

### INTENTION DES PARTIES

A l'issue de dix huit années d'accord, la Direction d'ArcelorMittal Atlantique et Lorraine, site de Dunkerque et les Organisations Syndicales signataires confirment leur volonté de poursuivre la politique de maintien et d'insertion des travailleurs handicapés dans l'Etablissement pour permettre une véritable réalisation professionnelle et sociale, en tenant compte des contraintes et spécificités des métiers de la sidérurgie et de la situation particulière des agents concernés.

En signant ce septième accord, qui est conforme aux dispositions prévues dans la loi du 11 février 2005, les parties conviennent de mettre en oeuvre les moyens nécessaires pour permettre aux salariés handicapés d'exercer leur activité professionnelle sur le site et contribuer à l'insertion professionnelle de salariés handicapés. Ceci implique une volonté de tous les instants.

Tout sera mis en oeuvre pour favoriser notamment la recherche de solutions adaptées aux personnes concernées et à l'Etablissement. Les CHSCT participeront activement à ces actions.

Les parties réaffirment leur intention de maintenir aux effectifs de l'établissement les salariés invalides reconnus comme tels par la sécurité sociale jusqu'à la date à laquelle ils peuvent prétendre à une retraite à taux plein. A charge pour eux de manifester, en temps utile, leur intention de partir en retraite à leur initiative à la date précitée. Dans ces conditions, la direction n'organisera pas de visite médicale.

JCB gc nc  
CSM cp re

## ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés reconnus handicapés au sens de l'article L.114 du Code de l'action sociale et des familles qui définit désormais le handicap comme « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.* »

CONTENU DE L'ACCORD	MISE EN OEUVRE
PLAN DE FORMATION ET D'INSERTION	<ul style="list-style-type: none"><li>- Formations individuelles et spécifiques</li><li>- Accueil de stagiaires</li><li>- Accueil de CDD ou éventuellement d'intérimaires</li></ul>
PLAN DE MAINTIEN DANS L'ETABLISSEMENT	<ul style="list-style-type: none"><li>- Suivi de la situation des travailleurs handicapés</li><li>- Aménagement des emplois</li><li>- Cellule "Ergonomie"</li><li>- Accessibilité des locaux</li><li>- Formation</li><li>- télétravail</li></ul>
PLAN EN FAVEUR DE LA CREATION D'EMPLOIS	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aide au développement d'emplois externes</li><li>- Au moins deux embauches CDI (hors mutations) à statut ArcelorMittal dans le cadre de la politique d'embauche de l'établissement.</li><li>- Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son handicap.</li></ul>
ACTIONS COMPLEMENTAIRES	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aides financières</li><li>- Développement du partenariat avec des organismes spécialisés</li></ul>

JCB  
CJM  
gc  
cp  
DC  
R

## ARTICLE 2 : PLAN DE FORMATION ET D'INSERTION

### 2.1 FORMATIONS INDIVIDUELLES ET SPECIFIQUES

En plus du plan de formation de l'Etablissement, des stages destinés aux travailleurs handicapés pourront être organisés hors budget de formation professionnelle continue.

Il s'agira de formations spécifiques adaptées aux besoins individuels, sur la base des entretiens professionnels et/ou de bilans professionnels.

### 2.2 ACCUEIL DE STAGIAIRES DANS L'ETABLISSEMENT

L'Etablissement accueillera en moyenne 8 stagiaires handicapés par an, recrutés dans le fichier de candidatures de l'établissement, en provenance d'écoles et d'organismes spécialisés ou d'autres établissements scolaires et universitaires.

Les objectifs des stages seront pédagogiques et élaborés en concertation avec le service relations sociales & syndicales qui choisira, en accord avec le secteur, l'atelier d'accueil et le tuteur.

Le tuteur et l'équipe participeront, au préalable, à une réunion d'information et de sensibilisation; ils seront également informés sur les milieux éducatifs habituels des stagiaires.

Le suivi sera assuré en liaison avec le service d'accueil du stagiaire, par le service Relations Sociales et Syndicales (R.S.S.).

Les CHSCT seront informés en amont de l'accueil de stagiaires handicapés et participeront activement aux actions relatives à leur intégration.

### 2.3 ACCUEIL DE CDD ou éventuellement d'intérimaires

Dans le cadre de sa politique de recrutement, l'Etablissement accueillera en moyenne 8 CDD ou intérimaires handicapés par an, recrutés dans le fichier de candidatures de l'établissement.

Les CHSCT seront informés en amont de l'accueil de personnes handicapées en CDD ou éventuellement en intérim et participeront activement aux actions relatives à leur intégration.

JCB  
CSM  
fc  
cp  
rc  
rc

## ARTICLE 3 : PLAN DE MAINTIEN DANS L'ETABLISSEMENT

Pour manifester sa volonté d'oeuvrer au maintien des personnes handicapées dans l'Etablissement, conformément aux dispositions du code du travail, ArcelorMittal Atlantique et Lorraine Dunkerque s'engage à mettre en oeuvre les actions suivantes :

### 3.1 SUIVI DE LA SITUATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DANS L'ETABLISSEMENT

Ce suivi tient compte des emplois-types concernés.

Il met en évidence :

- les emplois occupés,
- les compétences nécessaires,
- les compétences mises en oeuvre,
- les aménagements réalisés ou à réaliser
- les moyens à mettre en oeuvre, en matière de formation notamment.

### 3.2 L'AMENAGEMENT DES EMPLOIS ET DE LEUR ENVIRONNEMENT

Arcelor Atlantique et Lorraine Dunkerque s'engage à aménager les emplois et/ou leur environnement selon les besoins identifiés ou exprimés (y compris le télétravail) et les matériels appropriés nécessaires seront installés pour favoriser le maintien en activité du personnel handicapé.

Les CHSCT seront informés et participeront activement à cette action.

### 3.3 FONCTIONNEMENT DE LA CELLULE "ERGONOMIE"

La cellule "Ergonomie", créée dans le cadre du 2ème accord, est rattachée au service Médical sous l'autorité d'un médecin du travail. Elle met à disposition un ou des ergonomes, pour aider à résoudre les problèmes d'analyse et d'adaptation des emplois occupés.

### 3.4 L'ACCESSIBILITE DES LOCAUX

ArcelorMittal Atlantique et Lorraine Dunkerque, en relation avec les CHSCT, s'engage à rendre les locaux de travail et les locaux sociaux accessibles aux travailleurs handicapés par des aménagements conformes aux normes des décrets en vigueur et en temps que de besoin, avec le concours d'associations qualifiées, avec lesquelles des conventions de partenariat pourront être signées.

### 3.5 LA FORMATION

Des formations, à caractère spécifique, seront organisées pour le personnel handicapé en vue de son maintien dans l'emploi, de l'évolution de ses compétences et de son adaptation aux nouvelles techniques. Il en sera de même pour le personnel dont l'(ou les) inaptitude(s) reconnue(s) par le Médecin du travail de l'Etablissement pourrait(ent) poser des problèmes de tenue de l'emploi.

JCB  
CSM

gc  
cp

gc nc

## **ARTICLE 4 : PLAN EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT D'EMPLOIS**

Les dispositions de l'Article 3 ayant été mises en oeuvre pour favoriser l'insertion et le maintien des salariés handicapés au milieu ordinaire de travail sur le site, ArcelorMittal Atlantique et Lorraine Dunkerque s'engage :

1/ A favoriser la création d'emplois dans le milieu protégé :

- en avantageant l'activité dans les structures existantes par le développement des contrats de fournitures et de prestations de services,
- en aidant à la mise en place de nouveaux postes de travail, par des achats ou des cessions de matériel, des conseils et appuis en matière de formation, sécurité, gestion...
- en accroissant la collaboration avec les associations locales existantes dans le souci de créer des emplois en milieu protégé.

2/ A embaucher pendant la durée d'application de cet accord au moins deux personnes reconnues handicapées.

Ces personnes se verront proposer un contrat à durée indéterminée au sein de l'établissement de Dunkerque de la société ArcelorMittal Atlantique et Lorraine.

Ces actions sont examinées par la Commission d'Application et de suivi définie à l'Article 6 du présent accord et présentées au Comité d'Etablissement.

## **ARTICLE 5 : ACTIONS COMPLEMENTAIRES**

### **5.1 AIDE FINANCIERE**

Afin de faciliter: l'achat d'appareillages (prothèses, fauteuils,...) l'aménagement de logements et de véhicules, liés au handicap, une aide financière sera accordée aux membres du personnel, leur conjoint et enfants à charge, pour un minimum de 50% de ce qui reste à la charge du salarié.

En outre, la direction s'engage à intervenir dans des dossiers particuliers tels que : déplacements pour se rendre dans un établissement spécialisé.

Pour bénéficier de cette aide, les personnes concernées sont invitées à prendre contact avec le service Relations Sociales et Syndicales.

### **5.2 DEVELOPPEMENT DU PARTENARIAT AVEC DES ORGANISMES SPECIALISES**

Des conventions de partenariat seront signées avec des organismes spécialisés qui apporteraient leur concours à la réinsertion du personnel handicapé.

JCB      GC      NC  
CSM      CP      PC

## ARTICLE 6 : DEFINITION D'UN CADRE DE FONCTIONNEMENT

La Direction associera le Comité d'Etablissement, le Comité de Coordination des CHSCT et les CHSCT, à la réflexion qu'elle mène sur l'emploi des personnes handicapées et les moyens de favoriser cet emploi.

Elle associera conjointement à cette réflexion les Médecins du Travail, la cellule Ergonomie et les conseillers sociaux du travail dans l'insertion et la réinsertion des travailleurs handicapés.

Les Chefs de département veilleront à la bonne application de l'accord sur le terrain, notamment en matière d'aménagement d'emplois pour lesquels les CHSCT seront consultés.

Le service relations sociales et syndicales exercera un rôle de conseil et d'appui auprès des services. Il représentera ArcelorMittal Atlantique et Lorraine Dunkerque auprès de l'administration et d'une façon générale auprès de tous les organismes compétents dans le domaine de l'insertion des travailleurs handicapés.

Une Commission d'Application et de Suivi, composée de Délégués Syndicaux des Organisations Syndicales signataires du présent accord, se réunira deux fois par an à l'initiative du service relations sociales et syndicales ou à la demande de l'une des Organisations Syndicales Signataires. Elle contrôle la bonne application du présent accord et recherche les solutions aux problèmes rencontrés.

Un bilan sera présenté, chaque année, au Comité d'Etablissement, ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

Le présent accord fera l'objet d'une large diffusion, et sa promotion se fera au travers les dispositifs de communication existants dans l'entreprise (intranet, flash,...)

## ARTICLE 7 : DUREE - DENONCIATION - REVISION

Le présent accord prendra effet pour une période de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009

Dans le courant de la 3<sup>ème</sup> année, et au plus tard 3 mois avant la fin de la période d'application, la Direction et les Organisations Syndicales se réuniront pour examiner le bilan de la mise en oeuvre de cet accord et pour négocier les termes d'un nouvel accord pour une nouvelle période à définir.

En cas de modification ou d'évolution des textes législatifs, conventionnels ou réglementaires, les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais suivant la parution du nouveau dispositif pour examiner les adaptations qu'il serait éventuellement nécessaire d'apporter au présent accord d'établissement.

JCB  
CSM  
gc  
nc  
cp  
pc

**ARTICLE 8 : DEPOT LEGAL - PUBLICITE**

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et en 1 exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de DUNKERQUE.

Un exemplaire dûment signé sera remis aux organisations syndicales.

Cet accord figurera aux côtés des autres conventions et accords déjà applicables dans l'Etablissement et fera l'objet d'une large diffusion.

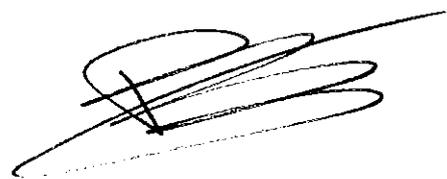
Un document de synthèse sera élaboré et mis à disposition du personnel de l'établissement afin de faire connaître les dispositifs de cet accord.

Fait à Grande Synthe le 20 juillet 2009

Pour les Organisations Syndicales  
Les délégués syndicaux

Pour la Direction

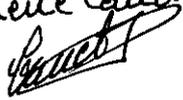
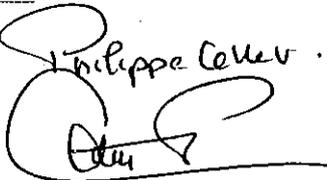
CFDT *Guy. Carême*  

CFE/CGC *Jc BON*



CFTC *Philippe HIBON*  


CGT *Pierre Couet*  
 *Philippe Couet*  


FO *Capelle Gaut Jean. Marie*

SLT *Carrière*  
