

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
METTANT EN ŒUVRE LE VOLET SOCIAL
DU PROJET D'AVENIR D'ARCELOR EN WALLONIE
BASSIN DE LIEGE

Entre

- la S.A COCKERILL SAMBRE Liège, dont le siège social est à Ougrée, Quai d'Ougnée, 14 représentée par :

MM. G. BIAU, Administrateur Délégué
J. JOUET, Directeur Général Adjoint, Directeur industriel
A. LECLERCQ, Directeur des Ressources Humaines

ci-après désignée "l'entreprise"

d'une part,

Et

- **la Délégation Syndicale des ouvriers des divisions liégeoises de la s.a. COCKERILL SAMBRE** – Bassin de Liège, représentée par

MM. J.L. RADER pour la Centrale de l'Industrie du Métal de Belgique,
J. ATANASOV pour la Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique,

agissant en vertu de la convention collective de travail du 24/05/1971 concernant le statut des délégations syndicales

- **la Centrale de l'Industrie du Métal de Belgique**, Fédération de Liège, place Saint-Paul 9 à Liège, représentée par

MM. F. GOMEZ, agissant en qualité de Président
M. J.C. SMETZ, agissant en qualité de Secrétaire Régional

- **la Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique**, Section Régionale de Liège, boulevard Saucy, 10, à Liège, représentée par

M. P. LIAKOS, agissant en qualité de Secrétaire Principal

- **la délégation syndicale des employés barémisés divisions liégeoises de la S.A. COCKERILL, de la S.A. COCKERILL SAMBRE FINANCES ET SERVICES et de la SC RDCS** représentée par :

MM. H. HOUTVAST, pour le syndicat des employés, techniciens et cadres
M. PAUL, pour la centrale nationale des employés

- **le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres**, section régionale de Liège, place Saint Paul 9 à Liège, représenté par :

M. E. DI PANFILO, agissant en qualité de secrétaire permanent régional

- **la Centrale Nationale des Employés**, section de Liège, boulevard Saucy, 10 à Liège représentée par :

M. J-M WOUTERS, agissant en qualité de secrétaire permanent

PREAMBULE

Un des objectifs d'Arcelor est d'assurer la pérennité et le développement du froid-revêtu à Liège. Cet objectif passe nécessairement par le transfert et la pérennisation des savoirs-faire liés à ces métiers.

Il est donc indispensable que cette ambition soit partagée par tous les membres de l'entreprise : managers, employés, ouvriers et représentants du personnel et que toutes les décisions à venir soient prises dans le respect strict de cette ambition et soient basées sur le bon sens et dans le respect des valeurs communes suivantes :

- des solutions de reclassement tenant compte des aptitudes, des compétences et dans la mesure du possible des souhaits exprimés pour tous ceux qui resteront dans l'entreprise
- un traitement socialement responsable des personnes qui quitteront l'entreprise suite aux arrêts programmés des outils concernés de manière à éviter tout licenciement économique.
- la concertation et le respect mutuel des rôles et des personnes

Il est convenu :

Article 1 CHAMP D'APPLICATION

La présente convention collective de travail s'applique aux divisions liégeoises de la S.A COCKERILL SAMBRE, appelées ci-après "l'entreprise", ainsi qu'aux travailleurs ouvriers et employés barémisés qu'elles occupent appelés ci-après les travailleurs.

Article 2 DUREE

La présente convention collective de travail s'applique du 1/2/2004 au 31/12/2010.

Article 3

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet de l'arrêt de la phase à chaud de Liège les parties sont convenues :

Chapitre 1 : Modalités relatives au reclassement et à la mobilité

- 1.1** Conformément à ses traditions et à ses valeurs, Arcelor s'engage à ne laisser aucun des membres du personnel de CS sans solution humainement correcte. Cet engagement ne peut se réaliser que dans un contexte de solidarité et d'implication de toutes les parties (management, maîtrise, employés et ouvriers à quelque secteur de l'entreprise qu'ils appartiennent) et qu'à la condition que le processus de mobilité et de reclassement des membres du personnel touchés par l'arrêt de leur outil soit piloté rigoureusement et professionnellement par la Direction de l'entreprise, en concertation avec les représentants du personnel.

La priorité sera donnée aux reclassements internes dans le bassin de Liège; pour cela, une approche individualisée sera adoptée : elle sera basée sur une analyse des postes rendus vacants d'une part et sur une analyse des profils détaillés de chaque candidat interne au reclassement d'autre part ; ce profil prendra en considération le parcours professionnel, les capacités d'adaptation et le potentiel d'apprentissage de chacun. Dans tous les cas, ce profil sera comparé aux exigences du poste à pourvoir et l'on veillera dans toute la mesure du possible à prendre en considération les souhaits et attentes des intéressés, ainsi que leurs conditions actuelles de travail.

Une banque d'informations sera constituée au sein de la DRH ; elle sera alimentée par les éléments issus du dossier individuel, des « entretiens de fonctionnement et de développement » (EFD), des revues d'équipes et des « comités carrière locaux » (CCL)

Cette banque de données respectera la législation en vigueur sur le respect de la vie privée en ce sens que chaque intéressé concerné aura accès à ses informations individuelles.

Dans les deux phases d'arrêt d'installations, l'on visera à fixer le plus tôt possible les membres du personnel concernés sur leur fonction future et sur les modalités d'accompagnement vers cette fonction (délai, plan de formation, modalités d'intégration et de parrainage, régime de travail et conditions salariales).

1.2 A cet égard, les principes suivants seront d'application :

Un inventaire des postes disponibles ainsi que des profils requis, mis à jour régulièrement par la Direction des Ressources Humaines, sera analysé avec les représentants du personnel dans le cadre de la commission emploi-mobilité-formation.

- Tout travailleur concerné pourra refuser une nouvelle affectation proposée au sein de l'entreprise ou de ses filiales sidérurgiques dans le bassin liégeois pour des motifs importants et justifiés. Après deux refus consécutifs d'affectation pour des motifs non considérés comme importants et justifiés, une dernière solution sera recherchée. Les litiges et difficultés survenant quant à l'application de ces principes seront soumis à la commission « emploi-mobilité-formation » qui tranchera en toute impartialité et objectivité.
- Les postes de travail ouverts au sein de filiales de Cockerill Sambre ou du Groupe Arcelor situées ailleurs en Wallonie, en ce compris dans le bassin carolorégien, seront offerts, sous réserve de l'adéquation en matière de compétences, au personnel touché par les arrêts d'outils à Liège. Les règles existantes en matière de mobilité inter bassins seront appliquées le cas échéant. Ces mutations inter bassins ne se feront que sur base volontaire. Ces mutations feront l'objet d'une convention de transfert précisant les modalités éventuelles de retour vers Cockerill Sambre
- De même, des postes de travail disponibles au sein du groupe Arcelor, en ce compris dans d'autres pays pourront également être proposés aux membres du personnel intéressé par une mobilité internationale. A cet égard, les règles de transfert international édictées par le groupe seront d'application.
- Chaque personne reclassée bénéficiera d'un temps d'adaptation et de formation suffisant pour maîtriser sa nouvelle fonction ; le temps d'adaptation sera fixé dans la convention de transfert et tiendra compte de la spécificité de celui-ci. Ce temps ne sera en aucun cas inférieur à 3 mois. A la fin de la période d'adaptation, une évaluation objective partagée sera effectuée. Si cette évaluation n'est pas concluante, une nouvelle affectation sera recherchée dans le respect des principes ci-dessus. Un parrainage individuel de chacun sera organisé au sein de son service d'accueil. Cela suppose que tous les travailleurs concernés s'engagent à faire les efforts nécessaires afin d'acquérir les compétences nécessaires pour assumer leur nouvelle fonction, progresser au sein de leurs nouveaux secteurs et maintenir les outils au niveau d'excellence requis.
- Chaque personne reclassée se verra communiquer son parcours de formation ; celui-ci se présentera sous la forme d'une matrice mettant clairement en lumière les domaines de compétences à combler et les moyens à mettre en œuvre (formation théorique, pratique, ou sur le poste de travail).
- Tout membre du personnel muté dans un autre secteur recevra prioritairement et préalablement à son programme d'adaptation à son nouveau poste une formation d'une journée complète centrée sur la sécurité dans son nouvel atelier.
- L'entreprise fera en sorte que les membres du personnel identifiés comme formateurs soient disponibles pour assurer leur mission.
- Concernant les membres du personnel souffrant d'un handicap suite à un accident du travail sur le chemin du travail, ou à une maladie professionnelle, l'entreprise s'engage à les maintenir en activité dans un emploi en adéquation avec leurs aptitudes physiques et en fonction de l'évolution de leur dossier médical, le tout avec l'aide et sous le contrôle du médecin du travail. Il en sera de même pour les travailleurs handicapés ayant déjà fait l'objet d'un reclassement professionnel à Cockerill Sambre.
- La réussite de l'ensemble du processus de reclassement suppose l'engagement de l'ensemble du personnel à s'impliquer positivement dans l'accueil et l'intégration des personnes qui seront mutées.

- Les conditions de garantie de revenus pour les membres du personnel reclassés dans le cadre de ces fermetures d'outils ne seront pas inférieures à celles contenues dans les accords existants pour le personnel salarié et pour le personnel barémisé.
Ces conditions sont reprises en annexe pour chacun des deux statuts.
Les travailleurs bénéficiaires de ces mesures de garantie de revenus ne pourront refuser, lorsque, la fonction correspond à leur capacité d'apprentissage et d'adaptation, leur reclassement dans un régime de travail et de prestations de dimanches et jours fériés correspondant à leur ancienne fonction.
De la même manière, les pertes de revenu dues à des modifications de régime consécutives à des demandes individuelles non liées à l'arrêt de nos outils ne seront pas compensées.
Ces dispositions s'appliqueront rétroactivement au 24 janvier 2003 et elles s'appliqueront à toute mutation impliquant la mise en œuvre d'une garantie salariale intervenant dans quelque secteur que ce soit jusqu'au 30 juin 2010. Elles ne s'appliqueront pas aux mutations préalables au 24 janvier 2003 sauf disposition contraire prévue **explicitement** dans des accords actuellement conclus.

CHAPITRE 2 : Modalités relatives au dégageant de l'effectif rendu excédentaire par la mise en œuvre des deux phases d'arrêt de la phase à chaud

La diminution prévisible du besoin en effectif, consécutive à la fermeture de la phase à chaud (telle que définie dans l'accord sur la mise en œuvre du projet d'avenir d'Arcelor en Wallonie – bassin de Liège) selon le planning convenu, est la suivante en fonction des estimations actuellement disponibles (et sujettes à modifications) :

1^{ère} phase : 682 personnes, soit 12,3% de l'effectif prévisible au 1^{er} janvier 2004.

2^{ème} phase : 1594 personnes, soit 31,1% de l'effectif prévisible au 1^{er} janvier 2007.

Soit un total sur l'ensemble de la période de 2276 personnes, soit 41% de l'effectif prévisible au 1^{er} janvier 2004.

Cela étant, selon les pratiques sociales appliquées dans l'entreprise depuis les grandes restructurations des années 80, cette importante réduction du personnel du bassin de Liège justifie le recours aux mesures suivantes :

2.1 Le moyen privilégié de dégageant de personnel sera la prépension pour restructuration suite à fermeture d'outil, le recours à ce moyen étant, au regard de la législation actuelle, le plus adéquat pour procéder à la restructuration nécessaire des effectifs.

Les Organisations syndicales s'engagent dès lors à conclure avec la Direction de Cockerill Sambre et à faire enregistrer une convention collective dans ce sens pour chacune des deux phases et à introduire conjointement en temps utile les demandes ad hoc auprès des autorités compétentes. Les parties s'engagent à requérir pour l'entreprise le statut d'entreprise en restructuration, le bénéfice des préavis réduits propres à chaque statut (28 jours pour les ouvriers et 6 mois pour les barémisés) et la dispense de remplacement des travailleurs prépensionnés. Les parties sont conscientes que l'entreprise ne peut supporter de sureffectif, en ce compris de sureffectif temporaire important, dans le contexte d'une fermeture partielle d'outils et que le maintien des coûts ajoutés du froid/revêtu au meilleur niveau est une des conditions essentielles de sa pérennisation.

Les estimations détaillées de suppressions d'emplois rendues nécessaires suite à la mise en œuvre des deux phases d'arrêt successives ainsi que l'impact prévisible des mesures de prépension envisagées sont reprises en annexe au présent document. Ces estimations sont basées sur les hypothèses suivantes qui devront être affinées au fil du temps et précisées dans les conventions collectives à conclure :

- Pour la première phase d'arrêt, la formule de prépension envisagée est une prépension à 54 ans pour l'ensemble du personnel de CS s'étendant sur la période du 1/1/2005 au 31/12/2006. Il est toutefois convenu que, sauf accord formel de la hiérarchie, aucun départ effectif n'aura lieu avant le 1^{er} juillet 2005.
- Pour la seconde phase d'arrêt, la formule envisagée est une prépension à 50 ans pour le personnel du chaud et à 54 ans pour le personnel du Froid et Revêtu, ainsi que pour celui des Directions Fonctionnelles, étalée sur la période du 1/7/2008 au 30/6/2010. Cette hypothèse supposerait de diviser le bassin de Liège, à partir des élections sociales de 2008, en deux Unités Techniques d'Exploitation (UTE) : le Chaud d'une part et le Froid + les Directions Fonctionnelles d'autre part. La fixation finale des dates du plan de prépension de cette seconde phase sera précisée dans le courant du premier semestre 2008 en fonction du calendrier précis d'arrêt des outils qui aura été défini.

2.2 Les conditions financières de départ en prépension seront définies au cours du second semestre 2004 pour la première phase et au cours du premier trimestre 2008 pour la seconde phase. Elles ne seront pas inférieures à celles contenues dans le plan de prépension 2002-2003.

2.3 Les départs en prépension se feront sur base du principe de double volontariat ; la date précise de fin de prestations sera décidée par la hiérarchie, en tenant compte des impératifs d'organisation et des souhaits des intéressés, et sera communiquée le plus tôt possible aux travailleurs concernés. Un point régulier sera effectué au sein de la commission emploi – mobilité – formation.

Toutefois, s'il s'avérait que le nombre de réductions d'emplois escomptées et échelonnées dans le temps en fonction du plan de départ défini pour chaque phase menace de ne pas être atteint, les parties conviennent d'ores et déjà de se concerter suffisamment tôt et d'envisager toutes solutions alternatives adéquates pour atteindre l'objectif poursuivi.

2.4 Les engagements financiers de l'entreprise relatifs à ces conventions de prépension feront l'objet des garanties nécessaires en vue d'assurer aux travailleurs prépensionnés la perception des indemnités complémentaires qui seront définies. Le suivi de ces garanties sera effectué en Conseil d'Entreprise.

2.5 Dans le contexte d'une fermeture partielle d'entreprise prévue dans des délais relativement éloignés, les parties considèrent comme essentiel que le recours à la prépension soit toujours possible aux conditions actuelles. Elles veilleront donc à obtenir des pouvoirs publics les garanties de sécurité juridique suffisantes afin de ne pas mettre en péril la réalisation de la seconde phase en 2009.

CHAPITRE 3 : Modalités de fonctionnement relatives à la période de transition

La proximité des échéances convenues relatives à la première phase d'arrêt nous obligera à anticiper dès à présent les premiers mouvements de personnel des secteurs du chaud vers les secteurs du froid dans le triple but d'assurer la pérennité du savoir-faire et la performance des outils du froid d'une part, de proposer dès que possible une perspective professionnelle d'avenir aux membres du personnel non concernés par les plans de prépension envisagés d'autre part, et enfin d'assurer le maintien des compétences nécessaires au fonctionnement en toute sécurité des outils du chaud jusqu'à leur arrêt définitif.

L'entreprise veillera dans ce cadre à mettre en priorité l'accent sur les détenteurs des savoir-faire clés de l'entreprise.

Les parties s'engagent à aborder cette anticipation dans un souci d'efficacité et de rapidité.

3.1 Les nouvelles organisations du travail à mettre en place suite à ces phases d'arrêt feront l'objet d'une concertation préalable avec les délégations syndicales concernées. Les parties s'engagent à aborder et à mener ces négociations avec souci d'efficacité et de rapidité.

3.2 Les principes en matière d'externalisation seront les suivants :

Des projets d'externalisation permettant d'optimiser la gestion du personnel et des organisations et de faciliter les reclassements seront examinés en concertation avec les représentants du personnel. Dans certains cas d'externalisation où le contenu technique des fonctions est faible, la Direction de CS garde la possibilité de revoir ces conventions d'externalisation dans l'avenir et pour des périodes temporaires, de manière à réintégrer, si nécessaire, les activités concernées et les emplois associés et, ainsi, pouvoir affecter un éventuel sureffectif sur ces fonctions.

Pour rappel, les 5 critères pris en compte lorsqu'une externalisation est envisagée sont les suivants et ils seront examinés en toute transparence avec les représentants du personnel :

- Critère cœur de métier : pas d'externalisation d'activité stratégique qui soit dans le cœur du métier sidérurgique.
- Critère économique : l'externalisation doit amener un « plus » économique démontré, immédiat ou à moyen terme, par les coûts d'exploitation ou via l'économie d'investissement.
- Critère de fiabilité / pérennité : pour externaliser à un partenaire, vérification sera faite qu'il soit crédible techniquement pour l'activité envisagée et qu'il le soit également vis-à-vis du respect de la loi et des règles en matière sociale.
- Critère d'impact social à CS : toutes choses égales par ailleurs, la question de l'externalisation doit d'abord se poser dans les secteurs qui feront face à des départs importants, et pour lesquels l'impact social sera le plus faible de sorte qu'il soit possible de libérer des membres du personnel pour procéder à leur formation / intégration sur leur nouveau poste de travail.
- Critère de sécurité : le partenaire doit adhérer expressément à la CHARTE DE SECURITE qu'il a été convenu d'élaborer au sein de l'entreprise et en respecter les principes.

3.3 Recours au travail temporaire :

Par dérogation à l'accord de 1999 et pour une durée qui s'étendra jusqu'à la fin de la première phase d'arrêt, date à laquelle les parties feront le point, les dispositions suivantes seront d'application :

- Dans les secteurs non concernés par l'hypothèse de la fermeture, on limitera le recours au travail temporaire aux cas de remplacement urgent si aucune autre solution interne à l'entreprise ne peut être trouvée à commencer par le reclassement d'un travailleur venant d'un autre secteur de l'entreprise
- Dans les secteurs concernés par l'hypothèse de fermeture, et en cas d'absence de solution interne à l'entreprise, recours circonstancié à l'intérim ou aux contrats à durée déterminée, sans aucune autre limite de temps que les limites légales, et sans obligation d'embauche, compte tenu des dates prévisionnelles de cessation d'activité. Dans ce cadre et pour autant que la durée prévisionnelle d'occupation du travailleur temporaire soit clairement définissable, l'on privilégiera le recours au CDD dès que la première période d'occupation de celui-ci aura atteint 6 mois de manière à contenir le nombre d'intérimaires occupés dans des limites raisonnables. A ce titre, la limite de 7% d'occupation moyenne bassin de personnel intérimaire hors renforts vacances, chaleur et remplacement de malades de longue durée, ne sera pas dépassée.
- Une attention particulière sera attachée, à la formation en matière de sécurité, du personnel temporaire appelé à travailler dans nos installations.
- Dans le périmètre de l'UO Wallonie les candidatures des membres du personnel temporaire seront prises en compte dans la mesure où les reclassements possibles des travailleurs touchés par la fermeture de la phase à chaud auront été préalablement réalisés et où des emplois à durée indéterminées seraient vacants.
- Après la fin de leur occupation dans l'entreprise, les travailleurs temporaires ayant donné satisfaction seront recommandés prioritairement pour les emplois qui se créeront dans le

cadre du redéploiement économique du Bassin :

Arcelor veillera à ce que ces candidatures soient prises en compte prioritairement par les entreprises co-traitantes ou naissant du projet de redéploiement pour autant qu'il y ait compatibilité de compétences et de profil..

- Précisions sur les règles de gestion du personnel intérimaire :
 - Ils sont gérés dans le système d'attribution salariale à l'instar des travailleurs inscrits ;
 - Pour l'attribution de certains avantages liés à l'ancienneté dans l'entreprise la période d'occupation continue précédent immédiatement le passage en CDD sera prise en compte ;
 - Pour l'avenir, les modalités d'application éventuelles des dispositions contenues dans les conventions sociales bisannuelles feront l'objet d'un examen particulier.

- 3.4. Introduction, pour les années 2004 et 2005, d'une demande de dispense de l'application du plan « Rosetta ».
- 3.5 Non-remplacement des départs volontaires ou naturels sauf décision contraire de la Direction basée sur les effectifs nécessaires au fonctionnement des organisations du travail convenues.
- 3.6 Poursuite des actions de progrès continu
- 3.7 Compte tenu de la diminution importante et rapide des cotisants actifs au fonds d'entraide, Arcelor s'engage à ce que Cockerill Sambre S.A. rééquilibre les finances du FEL en vue de lui permettre la tenue durable de ses engagements de solidarité. Les modalités de ce rééquilibrage seront déterminées au sein du Conseil d'Administration du FEL sur base de l'évolution prévue de la population gérée.

Les caisses de retraite CRO et CRC étudieront l'impact de la fermeture progressive de la phase à chaud sur leurs ressources et leurs engagements, en ce compris la cotisation de 0,1% des barémisés, de façon à proposer des mesures appropriées à la poursuite des régimes.

Dans le cadre de la fermeture progressive de la phase à chaud, les régimes locaux officiels de solidarité de celle-ci (caisses décès, etc.) feront l'objet d'une étude visant à les maintenir dans le respect des principes qui les gouvernent aujourd'hui

DISPOSITIONS FINALES

- Les commissions « emploi -mobilité- formation » composées paritairement pour les ouvriers d'une part et pour les barémisés d'autre part seront informées, chaque fois que nécessaire et au moins trimestriellement, du suivi de l'application des principes relatifs au reclassement, à la mobilité, aux déagements et à la formation et rechercheront, en cas de litige lié à cette application des solutions acceptables pour l'ensemble des parties concernées.
- Les performances opérationnelles de l'entreprise seront appréciées conformément aux principes et indicateurs définis dans l'accord principal sur le projet d'avenir et ne pâtiront pas des coûts exceptionnels générés par la mise en œuvre des mesures convenues dans le présent volet social.

Article 4

Le régime des garanties salariales applicable au personnel ouvrier concerné par la présente Convention Collective de Travail fait l'objet d'une annexe 1 à la présente convention et le régime de garanties salariales applicable au personnel employé barémisé fait l'objet de l'annexe 2 à la présente convention..

Fait à Seraing, le/2004 en exemplaires,

G. BIAU	E. DI PANFILO	F. GOMEZ	P. LIAKOS
J. JOUET	H. HOUTVAST	J.C. SMETZ	
A. LECLERCQ	J.M. WOUTERS	J.L. RADER	J. ATANASOV
	M. PAUL		