

**ACCORD relatif à la mise en place de FORFAITS
LIES A DES NUISANCES D'ENVIRONNEMENT et ou à DES NUISANCES POSTURALES
sur le site d'ARCELOMITTAL Méditerranée Fos-sur-Mer**

PREAMBULE

- Etat des lieux

Un état disparate des pratiques existantes sur le site d'ArcelorMittal Méditerranée Fos-sur-Mer en termes d'indemnités des nuisances susceptibles d'être associées au poste de travail, nous conduit à remettre à plat l'ensemble des dispositifs suivants :

- Dispositif de pointage d'indemnités liées à la chaleur, au bruit, aux poussières, aux fumées, aux odeurs, aux salissures, au port d'équipement de protection individuel lourd, au travail en espace réduit, ... mis en place à la création du site, puis simplifié par note de service en 1981 pour regrouper l'ensemble de ces indemnités dans des niveaux allant de A à F.
- Dispositif de forfaits nuisances par emploi mis en place dans les départements Fonte et Cokerie par notes de service du 12 octobre 2000, 12 avril 2001 et 17 janvier 2002.
- Evolution des indemnités nuisances au département Energie par note de service du 15 mars 2006.
- Dispositif de forfait nuisances variable, mis en place dans le département Acier par note de service du 15 octobre 2007.

Les Parties signataires ont décidé, par le présent accord, d'harmoniser le régime d'indemnisation des nuisances habituelles, décrites ci-après, susceptibles d'être associées aux postes de travail au sein de l'établissement d'ArcelorMittal Méditerranée Fos sur Mer.

- Méthodologie

Dans cette perspective, les Parties signataires ont convenu de substituer aux usages et engagements unilatéraux rappelés ci-dessus, les dispositions du présent accord qu'elles ont voulu régir par les principes à travers une analyse individualisée de chaque poste de travail selon la méthode ci-dessous :

- Construction d'une grille d'évaluation avec une équipe d'ergonomes externes, et prise en compte des nuisances habituelles susceptibles d'être associées aux postes de travail.

DB
DP
K

- Regroupement des différentes situations de travail en GHE (Groupe Homogène d'Exposition).
- Evaluation des situations de travail par GHE.
- Mise en place d'un système d'harmonisation simple et compréhensible des indemnités des nuisances habituelles en fonction du ou des postes de travail occupés selon les principes ci-dessus.

- Principes généraux

Les Parties signataires réaffirment la volonté de s'engager vers une diminution continue des nuisances susceptibles d'être associées aux différents postes de travail.

A ce titre, il est convenu qu'un budget dédié à la diminution des nuisances susceptibles d'être associées aux différents postes de travail, sera identifié et suivi de façon spécifique sur la base des recommandations de l'équipe d'ergonomes extérieurs et des propositions des CHSCT. Ces dernières seront présentées et analysées en début de chaque année dans chaque CHSCT concerné.

L'évolution des nuisances emporte évolution des indemnisations qui y sont liées dans le cadre de la commission de suivi prévue à l'article 12.

Article 1 : Objet et champ d'application

Le présent accord a pour but de définir et d'encadrer l'indemnisation des nuisances habituelles, définies à l'article 2, susceptibles d'être associées aux postes de travail au sein de l'établissement de Fos-sur-Mer d'ARCELORMITTAL MEDITERRANEE.

Cet accord a donc pour vocation à se substituer aux usages et engagements unilatéraux, existants sur le site antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord et indemnisant les nuisances habituelles susceptibles d'être associées au poste de travail par système de pointage ou de forfaits.

Le présent accord est applicable à l'ensemble du personnel, jour et postés, CDI et CDD d'ARCELORMITTAL MEDITERRANEE – Etablissement de Fos-sur-Mer, ainsi que les salariés des entreprises de travail temporaire, dans les conditions ci-après définies.

JP
JP

La notion de nuisance non habituelle, du fait de situations particulières (ré-internalisation d'activité, dysfonctionnements, incidents majeurs ou grands chantiers), est traitée dans l'article 9.

Le présent accord n'a, par ailleurs, pas vocation à se substituer aux autres dispositifs conventionnels existants, et notamment à l'Accord Prévention du Stress du 30 avril 2010 signé par la CFDT, CFE/CGC, CGT, CFTC et CGT/FO.

Article 2 : Définition des nuisances habituelles susceptibles d'être associées aux postes de travail

Sont visées par le présent accord les nuisances habituelles pouvant être de deux ordres :

- Les nuisances d'environnement c'est à dire les sollicitations physiques du milieu dans lequel les activités sont réalisées.
- Les nuisances posturales, c'est à dire les sollicitations physiques générées par la réalisation des activités.

7 critères de nuisances sont retenus, et pour chacun 5 niveaux de sollicitation :

Le bruit, la chaleur, les conditions climatiques, les matières en suspension, l'éclairage, les efforts physiques et les salissures.

Ne sont retenues que les expositions supérieures à 50% du temps de travail à une des nuisances visées par le présent accord inhérente au(x) poste(s) de travail.

(Voir grille d'évaluation en annexe 2).

Article 3 : Indemnisation des nuisances habituelles susceptibles d'être associées aux postes de travail

En contrepartie des nuisances habituelles susceptibles d'être associées aux postes de travail et définies dans la grille d'évaluation jointe **en annexe**, les Parties signataires décident d'instituer un forfait par poste de travail qui sera versé chaque mois. Celui-ci fera l'objet d'une notification, ainsi que d'une ligne spécifique sur le bulletin de salaire.

DB
IP
4

Tous les emplois de l'Etablissement de Fos sont regroupés en GHE (Groupe Homogène d'Exposition) : 109 GHE ont été définis, le 110^{ème} GHE regroupant les postes de travail ayant une exposition habituelle inférieure à 50% des nuisances visées par le présent accord. (Voir liste des GHE en **annexe 2**).

Les 109 GHE sont évalués à l'aide de la grille d'évaluation d'exposition aux nuisances **jointe en annexe 2**. La première évaluation est faite par une équipe d'ergonomes extérieurs, les suivantes seront faites par les équipes RH sur proposition d'un ergonome selon les modalités suivantes :

- présentation détaillée à une commission composée de l'équipe d'ergonomes, des RH, et d'une représentation des CHSCT
- information/consultation des CHSCT concernés et du CE

Les forfaits nuisances sont ainsi définis :

A chaque GHE correspond un nombre de points issus de la cotation faite à l'aide de la grille d'évaluation jointe en annexe 2.

Le forfait nuisances est égal au nombre de points obtenus multiplié par 2€43.

La valeur du point sera revalorisée sur la base du budget des augmentations générales et individuelles.

- Le forfait s'applique à l'embauche dès lors que la mission confiée aux salariés l'expose habituellement à une nuisance visée par l'article 2.
- Le forfait **sera fonction du coefficient de présence**, sur la base des heures travaillées telles que définies en annexe 1. Ainsi les absences donneront lieu à abattement dans les conditions précisées en annexe ; de la même façon la réalisation d'heures supplémentaires ou hors cycle donnera lieu au versement d'un prorata de forfait.

Article 4 : Gestion de la polyvalence

Dans le cas d'une organisation polyvalente, ce sont les emplois de « polyvalents » tels que définis dans les GHE (Groupe Homogène d'Exposition) qui seront évalués.

C'est la moyenne des points obtenus sur les différentes situations de travail en application des dispositions du présent accord qui déterminera le forfait à appliquer.

DB
JP
14

Article 5. : Règles en cas de mobilité

Le nouveau forfait s'acquiert dès la mise en situation dans l'emploi.

Dans le cas d'une mobilité vers un emploi avec un forfait inférieur, il y aura application du forfait antérieur pendant une période équivalente au quart temps d'exercice dans l'emploi précédent.

Article 6 : Règles en cas d'absences maladies continues supérieures à 6 mois

En cas d'absence maladie continue supérieure à 6 mois, le salarié est affecté au GHE 110, et perçoit s'il y a lieu l'indemnisation prévue à l'article 5.

Article 7 : Règles en cas de remplacement

Pendant la durée de remplacement continu ou non dans un emploi à forfait supérieur, le forfait nuisance sera recalculé comme prévu à l'article 4.

Article 8 : Gestion des situations individuelles

Dans l'hypothèse où l'indemnisation versée à des salariés au titre des nuisances susceptibles d'être associées à leur poste de travail viendrait à diminuer du fait de l'application du présent accord, un traitement individualisé de ces situations sera assuré selon les principes suivants ;

Deux cas peuvent se présenter :

1 – Les personnes bénéficiant de l'ancien régime de forfait « nuisances » : on prendra comme référence la valeur du mois de juin 2011.

2 – Les personnes bénéficiant du régime des indemnités de nuisances pointées : on calculera la moyenne mensuelle des indemnités de nuisances pointées et payées entre le 1/1/2010 et le 31/05/2011, soit 17 mois.

Dans les 2 cas, si le montant est supérieur au nouveau forfait, la différence sera payée chaque mois sous la rubrique de paie « complément individuel ».

Le cumul du nouveau forfait et du complément individuel sera plafonné à 140 €.

DB
JP
R

Les sommes dépassant ce plafond, connaîtront la dégressivité suivante :

- 100% sera versé sous forme d'une prime temporaire dégressive pendant la 1^{ère} année d'application de l'accord
- 75% pendant la 2^{ème} année
- 50% pendant la 3^{ème} année
- 25% pendant la 4^{ème} année

Article 9 : Traitement des situations particulières relatives à l'exposition potentielle à des nuisances non habituelles ou non visées par la grille d'évaluation annexée au présent accord.

En cas de ré-internalisation temporaire d'activités notamment en cas de basse conjoncture, en cas de dysfonctionnements et d'incidents majeurs, de grands chantiers ou d'arrêts annuels programmés, les nuisances non habituelles et non visées par la grille d'évaluation, devront être remontées à la Direction par voie hiérarchique.

Celles-ci, lorsqu'elles seront approuvées et validées par la Direction pourront être mises en paiement, et seront indemnisées à l'acte, soit 3,28 € de l'heure d'exposition non habituelle, montant revalorisé en fonction du budget des augmentations générales et individuelles.

Article 10 : Date d'effet

Les dispositions prévues dans le présent accord prendront effet au 1^{er} septembre 2011.

Article 11 : Durée de l'accord – Dénonciation - Révision

Le présent accord est signé pour une durée indéterminée, et peut être dénoncé dans les conditions définies à l'article L.2222-5 et 2222-6 du Code du Travail.

En cas de modification ou d'évolution des textes législatifs, conventionnels, réglementaires ou accords de branche, 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.

DB
JP
R

Article 12 : Commission d'application et de suivi

Une commission de suivi de l'accord sera instituée. Elle sera composée de 3 représentants de chaque organisation syndicale signataire de l'accord et représentative au sein de l'établissement à date de signature. Une réunion sera prévue 1 fois par an et tenue en juin de chaque année. A cette occasion, une présentation sera faite de l'utilisation du budget dédié mentionné au titre du préambule et visant à éliminer progressivement les nuisances sur le site.

A la demande d'un des signataires et sur un sujet spécifique, une réunion supplémentaire pourra être tenue.

Elle a pour rôle d'examiner le fonctionnement de l'accord, notamment les articles 2, 3 et 8, de faire toute recommandation destinée à en faciliter la mise en œuvre, et de réviser, éventuellement, sur recommandation d'un ergonome externe, la liste des GHE et des points associés à chacun d'entre eux au regard notamment de l'évolution des nuisances habituelles susceptibles d'être associées aux postes de travail.

Les CHSCT pourront communiquer à la commission :

- toute recommandation ultime en vue de diminuer les nuisances habituelles susceptibles d'être associées aux postes de travail ; ils seront par ailleurs destinataires de toutes les conclusions de la commission d'application et de suivi.
- toute suggestion relative à la mise à jour des cotations.

Article 13 : Information

Une communication du présent accord sera faite aux entreprises cotraitantes concernées, à l'occasion des CHSCT élargis, ainsi qu'à l'ensemble des entreprises de travail temporaire.

Article 14 : Dépôt

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Bouches du Rhône ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de Martigues.

DB
IP
14

Fait à Fos-sur-Mer, le 3 oct. 2011

Pour les Organisations Syndicales

CFDT DEBIEVRE BERNARD

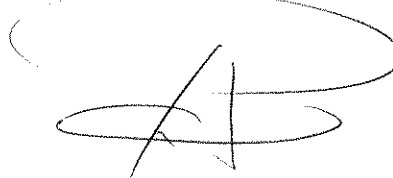


CFE/CGC INVERNON PATRICE



CGT

Pour la Direction



ANNEXE

1 – Définition du coefficient de présence

2 – Grille d'évaluation et liste des GHE

DS
IP
K4

ANNEXE 1

Coefficient de présence

$$C = h \times d \times t$$

Dans laquelle

$$h = \frac{\text{Heures effectivement travaillées ou assimilées}}{\text{Horaire collectif ou contractuel}}$$

Heures travaillées ou assimilées :

Travail ou présence effective : travail, HHC, HS, formation, exercice mandats...

+ Absences assimilées au travail par la loi :

- congés payés et congés familiaux
- repos compensateurs légaux

+ Absences rémunérées (assimilées au travail par Convention ou accord...)

- congés payés convention et congés > loi (enfant malade...)
- congés CET, « complément CET » pour temps partiel
- repos compensateurs conventionnels

+ Absences assimilées au travail pour l'intéressement

- par la loi : maternité, paternité, adoption, accident du travail, maladie professionnelle
- par accord : chômage partiel, accidents de trajet, rechutes d'accident du travail et de trajet
- stages de formation des représentants du personnel prévus par les dispositions légales ou conventionnelles (formation économique, sociale et syndicale, formation des membres du Comité d'Entreprise Européen, congés statutaires indemnités)

d = durée d'inscription aux effectifs

La durée d'inscription aux effectifs tient compte de l'entrée ou la sortie au cours du mois.

T = taux d'activité (taux=1 pour les salariés à taux plein)

Pour le personnel en temps partiel, ce taux est le taux résultant du contrat de travail.

DB
JP
K9

En cas d'avenant à temps partiel en cours de mois, « t » tient compte des taux d'activité successifs et de leur durée pendant le trimestre.

DB
IP
14



ArcelorMittal

Annexe 2 à l'ACCORD relatif à la mise en place de FORP
DES NUISANCES POSTURALES sur le site d'ARCELORMITTAL

1. Grille d'évaluation de nuisance
et des nuisances posturales

2. Liste des GHE (G)

3 Octobre 2011

IP
DB
A

Définition des nuisances

Les nuisances sont définies de la manière suivante.

Les contraintes d'ordre physique auxquelles un salarié est soumis lors de la mise en œuvre de son activité de travail.

Ces contraintes sont de deux ordres :

- Les contraintes d'environnement c'est-à-dire les sollicitations physiques du milieu dans lequel les activités sont réalisées.
- Les contraintes de réalisation c'est-à-dire les sollicitations physiques générées par la réalisation des activités.

DA
IP
VY

Définition des nuisances

L'étude des nuisances ainsi définies ne traite pas la question des risques, question traitée par ailleurs.

Concernant par exemple le « travail en hauteur », le risque est la chute, la contrainte de réalisation est la sollicitation physique générée par le port du harnais.

Les sollicitations mentales et psychiques générées par la réalisation des activités et pouvant engendrer des risques pour les salariés ne sont pas considérées dans cette étude.

7 critères ont été retenus suite à la première phase : le bruit, la chaleur, les conditions climatiques, les matières en suspension, l'éclairage, les efforts physiques, les salissures.

Pour chaque critère, 5 niveaux de sollicitation auxquels sont attribués des points.

Les points obtenus sur l'ensemble des critères permettent de définir le degré d'exposition aux nuisances dans l'emploi (de 1 à 5 par ex).

28
2013
4

« Le bruit » : les ondes sonores de toutes origines audibles dans le voisinage immédiat de l'emploi ou provoquées par celui-ci

Niveaux	Caractérisation des sollicitations
1	Travail en bureau sans machine ou en cabine insonorisée. Niveau sonore ne nécessitant pas d'élever la voix – Chuchotements compréhensibles.
2	Bruits de fond permettant de parler sans élever la voix
3	Bruits de fond obligeant à élever la voix pour se faire comprendre
4	Bruits couvrant la voix et obligeant à s'isoler pour se faire comprendre. Bruits très élevés par intermittence dans une ambiance bruyante continue. Port de dispositif de protection.
5	Bruits d'une intensité telle qu'ils limitent le séjour dans le milieu ou nécessitent impérativement le port de dispositif de protection



ArcelorMittal

« **La chaleur** » : les rayonnements thermiques ou chaleur latente provoqués par quelque source de chaleur que ce soit ; métal en fusion, métal au rouge, résistances électriques, brûleurs... mesurée sur le lieu où s'exerce l'activité

Niveaux	Caractérisation des sollicitations
1	Température ambiante d'atelier ou de bureau sans aucune gêne pour le personnel
2	Chaleur consécutive à la proximité de fours ou de matières chaudes mais sans qu'il soit requis de stationner à proximité. Intérieur des ateliers à « chaud » mais éloigné des sources de chaleur proprement dites
3	Température ambiante permanente assez élevée et/ou exposition à la chaleur de métal chaud mais non porté au rouge. Travail à proximité immédiate de fours de traitement ou de réchauffage des produits
4	Exposition à la chaleur rayonnante de masses importantes à température élevée et/ou température ambiante très élevée
5	Exposition à une source de chaleur rayonnante discontinue d'intensité très élevée nécessitant le port d'équipement de protection

EP
DB
L

« **Les matières en suspension** » : toutes matières se trouvant sous la forme de **poussières**, de **fumée**, de **vapeur de gaz... en suspension** dans l'atmosphère de travail et pouvant **irriter** l'appareil respiratoire, les yeux ou la peau.

Niveaux	Caractérisation des sollicitations
1	Atmosphère industrielle normale sans suspension d'aucune sorte
2	Milieu ambiant légèrement poussiéreux ou léger dégagement de fumée, de gaz ou de vapeur mais sans irritation des yeux et/ou de l'appareil respiratoire
3	Dégagement de poussières ou de fumées à l'occasion des tâches effectuées mais sans nécessité de protections particulières Présence fréquente dans des milieux où des liquides sont vaporisés ou contenant des vapeurs supportables mais désagréables (odeurs) ou à forte humidité
4	Milieu ambiant poussiéreux pouvant causer des irritations des voies respiratoires et/ou des yeux. Présence très fréquente dans des milieux à forte humidité ou contenant des vapeurs acides pouvant être toxiques et difficilement supportables
5	Milieu ambiant très poussiéreux , à humidité considérable ou contenant des émanations de fumées de gaz ou vapeurs toxiques nécessitant le port d'équipement de protection.

JP
DB
Vg
f



ArcelorMittal

« Les conditions climatiques » : les variations de température ambiante , les courants d'air, les intempéries du milieu d'activité de l'emploi

Niveaux	Caractérisation des sollicitations
1	Bonne température en atelier ou bureau
2	Gêne produite par ouverture épisodique de portes ou fenêtres donnant accès à des locaux de températures différentes. Travail à l'extérieur une partie du temps
3	Courants d'air importants, variations importantes de température au cours du temps de présence Travail à l'extérieur en toutes saisons avec protection possible (abris couverts) ou travail en halle couverte non climatisée
4	Courants d'air violents et permanents. Variations très importantes de température au cours du temps de présence. Travail à l'extérieur nécessitant le port de vêtements de protection l'hiver
5	Travail à l'extérieur en permanence en toutes saisons sans abris . Très mauvaise aération ou toute autre condition extrême nécessitant des interruptions momentanées

EF
DB
Rf



ArcelorMittal

« L'éclairage » : la nuisance visuelle résultant des conditions d'éclairage du milieu d'activité de l'emploi (niveaux 2&3) ou nécessitées par le type d'activité réalisée (niveaux 2 à 5)

Niveaux	Caractérisation des sollicitations
1	Eclairage général normal. Pas de rayonnement
2	Incommodé par un éclairage insuffisant. Travail nécessitant un éclairage auxiliaire épisodique. Léger éblouissement épisodique
3	Travail nécessitant un éclairage auxiliaire permanent. Eblouissement produit par rayonnements directs ou réfléchis de façon intermittente Eclairage de forte intensité pour travaux fins ou précis de façon intermittente
4	Eclairage de forte intensité nécessitée par des travaux fins ou précis d'une manière continue. Eblouissements produits par rayonnements directs ou réfléchis d'une façon permanente
5	Eclairage de très forte intensité, forts rayonnements nécessitant le port de lunettes protectrices. Travaux effectués en chambre noire

203
JF

« Les efforts physiques » : les dépenses musculaires engendrées par les manutentions manuelles, les positions et les rapidités de réaction, que l'on rencontre dans la réalisation des activités de l'emploi



Niveaux	Caractérisation des sollicitations
1	Exécution de travaux légers dans la position assise ou debout ne nécessitant qu'un effort minime et de courte durée. Utilisation d'outillage à main léger ou manutention de matériaux légers (< 15kg) Manœuvres de commandes automatiques, de vannes et volants de petites dimensions. Conduite d'engins légers.
2	Graissage, nettoyage, réglage de machines. Travail debout en permanence. Manutention à l'aide de barres, clés, crochets, diables, de matériaux ou produits de poids entre 15 et 30 kg. Manutention d'outillage de poids compris entre 15 et 30 kg. Déplacements continus comportant des escaliers et des échelles
3	Manœuvre de vannes lourdes. Conduite d'engins lourds type chargeuses. Utilisation permanente d'outil pneumatiques à main de poids moyen Position de travail incommode ou pénible. Travail en espace réduit (renter dans des conduites, intervenir dans des cribles)
4	Utilisation d'outillage lourd (> 30kg) Manutention de matériaux lourds (> 30 kg) à la main, à la pelle ou à l'aide de barres, clés, crochets, diables, etc. Déplacements continus et interventions comportant escaliers ou échelles associés à efforts physiques importants
5	Manutentions permanentes de matériaux ou produits lourds à la main, à la pelle ou à l'aide de barres, clés, crochets. Utilisation du marteau pneumatique lourd Position de travail incommode ou pénible + vibrations et/ou forte sollicitation mentale Tous travaux nécessitant des efforts physiques très violents et pénibles de façon discontinue

38
DB
K
F



ArcelorMittal

« **Les salissures** » : toutes matières (goudron, huiles, charbon...) se trouvant sur des machines, des équipements, des parois d'installations...pouvant, lors de la réalisation du travail, salir les vêtements de travail, les équipements de protection, voire le visage.

Niveaux	Caractérisation des sollicitations
Niveaux	Caractérisation des sollicitations
1	Travail de bureau ne nécessitant pas le port de vêtements de travail spécifique ou seulement de manière occasionnelle. Travail en salle de commande ou en cabine sans intervention extérieure
2	Travail légèrement salissant. Petits travaux d'exploitation ou de maintenance avec utilisation d'outils. Nécessite lavage simple.
3	Travaux d'exploitation ou de maintenance occasionnellement très salissants Lavage hebdomadaire de la tenue de travail.
4	Poste salissant en permanence. Fortes salissures tout au long du poste. Douche nécessaire.
5	Poste très salissant en permanence. Très fortes salissures tout au long du poste. Douche nécessaire. Lavage de la tenue de travail à chaque fin de poste.

DB
14

Les Groupes Homogènes d'Exposition

15 secteurs
110 GHE

secteurs	Nombre de GHE
Ac Aval & Amont	5
Aciérie Amont	6
Aciérie Aval	5
Cokerie	10
DRC	3
EITN	4
Energie	6
Finissages	6
GIP	2
HFX	7
Logistique	17
MC	12
PDC	10
TAB	16
usine	1
Total	110

SP
DPS
Rf

GHE Cokerie et Fonte



SECTEURS	GROUPE HOMOGENE D'EXPOSITION (GHE)
Cokerie	Chef de poste , Fab jour mach manut Elec et méca jour (Machine, Four) Elec et méca jour (Manutention, TG,instrumentiste) Support élec méca Centralisation, fab jour TG Elec Méca postés, Fab jr (four et chauffage) Laboratoire Process Machinistes et polyvalents TI,M (75% TI et 25% M) Magasin Opérateurs de conduite en salle uniquement Opérateurs et techniciens TG - RTG Polyv posté fab TG/batt Mach limités à la conduite
HFX	chef de poste Electriciens BAT (spécialiste pont) Electriciens Postés Electriciens, Mécaniciens, Fab de jour Fondeurs Mécaniciens Postés Opérateurs
PDC	Agglo chef de poste Electriciens de jour Electriciens Postés Fabrication Matière : machinistes Fabrication Matière + opérateurs matières Mécaniciens de jour Portiqueurs Staff (70% terrain) Staff de jour

DB
JP
10

GHE Aciérie et Energie

SECTEURS	GROUPE HOMOGÈNE D'EXPOSITION (GHE)
Ac Aval & Amont	Mécaniciens et électriciens de jour Opérateurs (essentiellement en cabine amont et aval) Tech maintenance support Pontiers (100%) (amont et aval) Techniciens de jour fabrication et automatique Techniciens de support de maintenance + automaticiens
Aciérie Amont	Chef de poste AC MEP Mécaniciens et électriciens jour ponts Mécaniciens et électriciens postés Opérateurs (MEP) et coordinateur polyvalent Pocheur 100% Techn fab (Plancher, CV, désulf fonte) pocheur polyvalent et le pontier polyvalent
Aciérie Aval	Chef de poste CC Mécaniciens de jour HYDR / Ligne CC / TDE / Instrumentistes Mécaniciens et électriciens postés Pocheur CC 100% Tech fab polyvalents oxy, opérateur, rondier SM et pontier, CdP CC
Energie	chef de poste Climatisation Distribution électrique Exploitation Maintenance centrale Maintenance réseaux

DB
IP
7

GHE EITN, MC et TAB



SECTEURS	GROUPE HOMOGENE D'EXPOSITION (GHE)
EITN	Automatisme, électrique de puissance Instrumentation générale Maintenance système Métrologie
MC	AMR Bureau logistique atelier Bureau mécanique et électrique et BT Chaudronnerie Contrôleurs quotidiens Contrôleurs réglementaires Machines outils MAGASIN Mécanique, hydraulique Prélèvement huile graisse eau STM jour STM postés
TAB	Atelier Cylindres technicien de jour Atelier gros cyl (postés 2 équipes) Atelier opérateur sécurité Atelier petits cylindres 100% (postés 5 équipes) chef de poste Electriciens de jour (Four) Electriciens de jour autres Electriciens de jour TZ Electriciens Postés Exploitation (OAC, ronde fours, gardes, dégagement loupes) Exploitation (ronde, soutien, rebuts) Méca jour autres Mécaniciens de jour (TZ resp nettoyage) Mécaniciens Postés + Cavistes Opérateurs 100% cabine ou bureaux Techniciens de jour + tech TPM

DB
IP
14
+

GHE Finissages et Logistique



SECTEURS	GROUPE HOMOGENE D'EXPOSITION (GHE)
Finissages	- Chef de poste - Electriciens et Mécaniciens postés - Maintenance de jour - Opérateurs Chimie - Opérateurs exploitation - Préparation outillage
Logistique	- Chargement camions - chef de poste - Flux fonte - Grutiers pointeur chargeur pontier - Grutiers pointeur chargeur pontier cariste - OAC - OAC PGB - Opérateur FAC - Opérateurs Tribune / pontiers(30%) - Opérateurs Tribune non pontier / RZ - Pointeur, chargeur - Polyvalents + RZ (MM) - Pontier, pointeur chargeur cariste - Pontiers PGB - Régulateurs - SB1 - Traction Expédition

IP
DB
F

GHE DRC, GIP et Usine

SECTEURS	GROUPE HOMOGENE D'EXPOSITION (GHE)
DRC	Maintenance jour Opérateurs production jour HIC techniciens de jour Opérateurs production postés eq techn processus fonte
GIP	Atelier ARI Pompiers postés
USINE	personnel n'appartenant pas aux GHE 1 à 109, yc cadres

DB
IP
14