



ArcelorMittal

## **3<sup>ème</sup> Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein d'ArcelorMittal Méditerranée**

Entre,

D'une part,

La Société ArcelorMittal Méditerranée, dont le siège est 13776 Fos-sur-Mer cedex représentée par :

Monsieur Bruno RIBO agissant en qualité de Directeur ArcelorMittal Méditerranée,

Monsieur Frédéric BALBI agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

Et d'autre part,

Les organisations syndicales représentatives du personnel signataires suivantes,

- CFDT
- CFE-CGC
- CGT
- FO

Il a été arrêté et convenu ce qui suit, à la suite des réunions de négociation qui se sont tenues les 11 avril, 17 juin, 13 et 19 septembre 2019.

  
/k

Bo

Br 

# SOMMAIRE

Préambule.....	4
<b>CHAPITRE 1 — POURSUIVRE LES ACTIONS DE FORMATION ET DE COMMUNICATION</b> .....	6
Article 1 — Déployer les Formations Diversité à l'ensemble du personnel.....	6
Article 2 — Déployer les actions de communication internes et externes envers les publics cibles : salariés, écoles, centres d'apprentissage, sociétés d'intérim, grand public.....	7
<b>CHAPITRE 2 — FAVORISER LA FÉMINISATION DES RECRUTEMENTS ET LA MIXITÉ DE L'EMPLOI</b> .....	10
Article 3 — Féminisation des recrutements hors emplois tertiaires.....	10
Article 3.1 — Féminisation des recrutements en CDI.....	10
Article 3.2 — Mixité des recrutements en CDD/alternants.....	11
Article 3.3 — Féminisation des recrutements dans les formations en alternance dans les métiers d'exploitation et de maintenance.....	12
Article 3.4 — Masculinisation des recrutements dans les formations en alternance dans les métiers tertiaires.....	13
Article 3.5 — Féminisation des emplois intérimaires.....	13
Article 3.6 — Féminisation des stages.....	13
Article 3.7 — CTV.....	13
<b>CHAPITRE 3 — INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES</b> .....	14
<b>CHAPITRE 4 — MESURES EN FAVEUR DE LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET DE L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE</b> .....	15
Article 4 — Égalité dans le taux de promotions.....	15
Article 5 — Égalité dans le taux d'augmentations individuelles.....	16
Article 6 — Evolution de carrière.....	17
Article 6.1 — Demande de formation formulée au cours de l'entretien professionnel.....	17
Article 6.2 — Demande de mobilité formulée au cours de l'entretien professionnel.....	17
Article 6.3 — Aléas personnels et entretien professionnel.....	17
Article 7 — Les congés pour parentalité.....	18

<b>CHAPITRE 5 — MESURES EN FAVEUR DE L'ÉGALITE SALARIALE .....</b>	<b>19</b>
Article 8 — Mesurer et détecter tout écart de rémunération .....	19
Article 9 — Egalité des augmentations au retour de congé maternité, ou d'adoption, ou du congé parental... ..	20
 <b>CHAPITRE 6 — MESURES EN FAVEUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTÉ ET PRÉVENTION.....</b>	<b>21</b>
Article 10 — Accompagnement des femmes enceintes .....	21
Article 11 — Locaux sociaux .....	22
Article 12 — Vêtements de travail et équipement individuel de protection .....	22
 <b>CHAPITRE 7 — CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE.....</b>	<b>23</b>
Article 13 — La rentrée des classes .....	23
Article 14 — Réservation de berceaux dans des crèches.....	23
Article 15 — Des aides pour les gardes d'enfants .....	24
Article 16 — Programmation des réunions .....	25
 <b>CHAPITRE 8 — LES MODALITÉS DE PILOTAGE ET DE SUIVI DE L'ACCORD.....</b>	<b>26</b>
Article 17 — Rapport de situation comparée .....	26
Article 18 — Pilotage de l'accord.....	26
 <b>CHAPITRE 9 — LES CLAUSES JURIDIQUES ET ADMINISTRATIVES .....</b>	<b>28</b>
Article 19 — Champ d'application.....	28
Article 20 — Entrée en vigueur et durée de l'accord .....	28
Article 21 — Contestation .....	28
Article 22 — Révision .....	28
Article 23 — Dépôt de l'accord.....	29
 Annexe 1 — Indicateurs de l'index portant sur l'année 2018 .....	30
Annexe 2 — Le rapport de situation comparée .....	33
Annexe 3 — Plan d'actions.....	34



BO



## Préambule

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes représente pour la Direction ArcelorMittal Méditerranée et les Organisations syndicales **une nécessité et un impératif de progrès**. C'est dans cet état d'esprit que les parties prenantes ont œuvré et négocié pour aboutir à ce troisième accord.

Le contexte économique et industriel difficile, présentant un grand nombre d'incertitudes dans son évolution ne permet pas à la Direction ArcelorMittal Méditerranée de définir de façon certaine toutes les cibles sur les différents axes du présent accord.

Par cet accord, les parties signataires insistent, indépendamment du contexte, sur l'engagement des féminisations des recrutements en CDI.

Il est par ailleurs précisé que l'accord sera intégré dans un accord Qualité de Vie au Travail, tel que défini à l'article L.2242-17 du Code du travail, qui sera négocié en 2020 et pour lequel des dates figurent dans l'agenda social.

Depuis 2012, date du premier accord, les partenaires sociaux ont constaté des progrès, mais aussi des points d'amélioration, notamment sur le thème de l'embauche. Dans la construction et l'application de ce troisième accord, ce sujet doit focaliser toutes les énergies et encourager toutes les initiatives de l'ensemble des acteurs concernés.

Le présent accord fait suite aux accords du 22 juin 2012 et du 25 juin 2015 ainsi qu'à l'avenant du 01 octobre 2018 dont le terme est fixé au 31 décembre 2019. Les deux accords et l'avenant ont été signés par les quatre organisations syndicales représentatives.

L'esprit de ce troisième accord se traduit par une détermination et un engagement pour consolider et progresser sur tous les dispositifs existants et pour **affiner et mettre en place de nouveaux dispositifs et indicateurs plus pertinents au regard de l'évolution juridique et des 7 années d'expérience de suivi paritaire des accords**.

Il porte sur les thèmes de négociation prévus à l'article L.2242-17 du code du travail.

Le présent accord s'inscrit en cohérence et en complémentarité avec l'ensemble des outils permettant de mesurer et suivre les écarts de recrutement, formation, rémunération etc. entre les femmes et les hommes d'ArcelorMittal Méditerranée, en l'occurrence :

le RSC (Rapport de Situation Comparée),  
les Négociations Annuelles Obligatoires,  
le Rapport annuel de Responsabilité sociale

BO

TS  
KS

RR  
BS

la BDES (Base de Données Economique et Sociale)  
l'accord CAP 2020  
la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)  
le Règlement Intérieur

et également le Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 relatif aux modalités d'application et de calcul de l'Index de l'Egalité femmes-hommes qui constituera une référence majeure du présent accord.

Au regard de la loi sur les discriminations n° 2008-496 du 27 mai 2008, l'égalité entre les femmes et les hommes représente l'un des 25 critères de discrimination.

Etant entendu que la mixité et l'équité de traitement entre les femmes et les hommes sont des gages de **développement harmonieux de l'individu et de performance de l'entreprise** ; il convient d'affirmer que ce sujet devra requérir toute l'attention des partenaires sociaux.



ms

Bo

AB

# CHAPITRE 1 — POURSUIVRE LES ACTIONS DE FORMATION ET DE COMMUNICATION

Les partenaires sociaux affirment qu'un véritable engagement pour l'égalité professionnelle passe par la lutte contre les stéréotypes et les préjugés. Les lois et décrets ne pourront à eux seuls corriger les inégalités, chaque citoyen, chaque salarié doit s'appropriier le concept d'égalité entre les femmes et les hommes.

Dès lors que les actions de communication, de formation et de sensibilisation sont menées sur le long terme, elles doivent faire évoluer les représentations culturelles.

ArcelorMittal Méditerranée s'engage à promouvoir cet accord en interne, par des séances d'informations auprès de l'encadrement, qui seront déclinées dans les différents secteurs avant fin 2020.

ArcelorMittal Méditerranée s'engage à accentuer les actions déjà engagées depuis 2012 de la façon suivante :

## Article 1 — Déployer les Formations Diversité à l'ensemble du personnel.

### ➤ Formation des managers

ArcelorMittal Méditerranée se donne comme objectif de former l'ensemble des managers, y compris chefs de poste et **remplaçants chefs de poste**, à la formation Diversité « Travailler sans discriminer » à fin 2020.

Pour les nouveaux managers, le module de formation « Travailler sans discriminer » sera intégré au programme de formation managériale.

### ➤ Formation des partenaires sociaux

ArcelorMittal Méditerranée se donne comme objectif de former l'ensemble des partenaires sociaux à la formation Diversité « Travailler sans discriminer ». Le renouvellement du personnel de Direction et des organisations syndicales étant conséquent depuis fin 2018, l'objectif de formation de cette population est fixé à fin 2021.

### ➤ Sensibilisation de l'ensemble du personnel

ArcelorMittal Méditerranée se donne comme objectif d'organiser des informations et sensibilisations à la diversité destinées à l'ensemble du personnel d'ici à fin 2022 ; celle-ci pouvant prendre la forme d'un e-learning ou de conférence comme cela a déjà eu lieu sur le site de Fos-sur-Mer. Le plan d'information et de sensibilisation sera présenté chaque année au cours d'une des réunions de la commission d'application et de suivi de l'accord.

## ➤ Participation systématique à la Learning Week

Les partenaires sociaux prendront une part active à la Learning Week annuelle pour promouvoir l'offre de formation sur la Diversité et rappeler les grandes lignes de son contenu.

## Article 2 — Déployer les actions de communication internes et externes envers les publics cibles : salariés, écoles, centres d'apprentissage, sociétés d'intérim, grand public...

ArcelorMittal Méditerranée s'engage à mettre en œuvre des actions de communication internes et externes dans le but de :

- « **déconstruire les stéréotypes** » tels que « sidérurgie = métiers d'hommes »
- passer des messages clairs sur l'égalité des chances à l'embauche, quels que soient les métiers et postes pour nos deux sites
- donner de la visibilité aux salariés de l'entreprise, à la place réservée aux femmes dans l'entreprise, au travers des diverses communications, qu'il s'agisse de visuels, textes ou événements...
- faciliter les rencontres inspirantes entre professionnel(le)s de l'entreprise : public scolarisé, personnes en recherche d'emploi ou en reconversion etc.

Des opérations de communication récurrentes, mais aussi ponctuelles sont mises en œuvre et seront poursuivies, en voici une liste à titre d'illustration :

### EN DIRECTION DES CANDIDAT(E)S

Les offres d'emploi comporteront systématiquement la mention : « **Offre d'emploi ouverte aux femmes et aux hommes** », qu'il s'agisse d'un emploi IC ou OETAM, d'un recrutement externe, d'une mobilité interne, d'un CDI ou d'un contrat en alternance, d'un emploi intérimaire, d'un CTV ou d'une demande de stage. Les libellés des emplois seront féminisés (Technicien-ne-s).

La participation de ArcelorMittal Méditerranée au forum **Mix et métier**, organisée par Synergie et pôle emploi, sera reconduite au minimum une fois sur la durée du présent accord. Ce forum qui se déroule au World trade center de Marseille, 100% féminin, est ouvert aux femmes en recherche d'emploi et/ou en reconversion.

### EN DIRECTION DES SALARIÉ(E)S

La « **Journée Diversité** » sera organisée chaque année sur le site de Fos et aura notamment pour objectif de présenter l'évolution de la place des femmes dans les Etablissements de Fos-sur-Mer et de St Chély d'Apcher. Le site de St Chély sera associé en fonction des modalités qui seront décidées.

## EN DIRECTION DE L'ÉDUCATION

Dans la mesure où le réseau Femmes de Steel le souhaite, l'opération « **Des filles très steel** » à Fos, dont l'objectif consiste à sensibiliser un public scolarisé féminin aux emplois de la sidérurgie, sera mise en œuvre une fois par an. Les niveaux de scolarité vont du collège au bac, bac+2, les classes concernées se rendent sur le site et assistent à des démonstrations ou informations sur des métiers exercés par des professionnelles de l'usine.

**Des visites des deux sites de production** seront poursuivies pour des classes ou des professeurs (exemple Professeurs en entreprise, opération relayée dans le cadre de la Fondation C Génial en 2018 avec 18 professeurs de l'académie d'Aix-Marseille sur une journée découverte) ou des conseillers d'orientation selon les cas. Des interventions dans les écoles seront réalisées.

Notre représentation à la **Nuit de l'orientation** organisée par la CCI d'Arles dont le principe consiste à accompagner les étudiants ou futurs étudiants dans leur orientation, sera reconduite au moins deux fois pendant la durée du présent accord, dans la mesure où le réseau Femmes de Steel le souhaite.

Des opportunités se présentant grâce aux contacts noués avec les municipalités, tels que les **ateliers de codage informatique** proposés aux enfants (filles et garçons) de salariés à l'automne 2018 seront reconduites, dans le but de faire découvrir des activités « stéréotypées » à un public d'enfants.

## EN DIRECTION DES RIVERAINS ET FAMILLES DE SALARIÉS

La direction ArcelorMittal Méditerranée mettra en place au moins une opération **portes ouvertes** sur la durée de l'accord. Pour le site de Fos, une journée portes ouvertes est programmée sur l'année 2020, elle sera ouverte aux familles et aux populations riveraines.

Le support « **L'acier&vous** », diffusé aux riverains et salariés, le **1 Magazine** destiné aux salariés de France, les Actus envoyées par email aux salariés, ainsi que les nombreux autres supports de communication interne et externe de nos sites (sites internet, intranet, réseaux sociaux, posters...) sont susceptibles de relayer ces messages de mixité, de façon directe ou indirecte.

## EN DIRECTION DE DIFFÉRENTS PUBLICS

Une nouvelle **vidéo Diversité** sera élaborée sur la durée de l'accord avec de nouveaux témoignages. Une place sera consacrée à un témoignage de St Chély.

Des **campagnes de communication** internes et externes seront lancées sur les supports de communication de nos sites.



## EN DIRECTION DU GRAND PUBLIC

Les médias locaux continueront à être sollicités pour relayer les opérations sur cette thématique femmes/hommes. Nous participerons à un maximum de projets initiés localement ou à l'échelle départementale ou régionale sur la thématique.

## DES RÉFLEXIONS SONT OUVERTES

La philosophie décrite ci-dessus est complétée par une réflexion régulière. Il pourra être notamment étudié le rapprochement avec des associations, des réseaux féminins ou mixtes d'entreprises régionales par exemple, mais aussi avec des institutions pouvant nous aider à démultiplier notre message.

## DES PARTENARIATS SERONT RENFORCÉS

Vis-à-vis des structures telles que les missions locales, les centres d'apprentissages, les entreprises de travail temporaire, les missions locales, les pôles emplois et toute autre structure susceptible d'ouvrir les sites de Fos et St Chély au public féminin.

Les relations engagées avec les diverses écoles d'ingénieurs seront poursuivies.



Ms

R

Bo

B

## CHAPITRE 2 — FAVORISER LA FÉMINISATION DES RECRUTEMENTS ET LA MIXITÉ DE L'EMPLOI

**Le recrutement est un élément déterminant dans la mise en œuvre d'une politique volontariste de gestion de la diversité et de la mixité.** ArcelorMittal Méditerranée mettra en œuvre tous les moyens à sa disposition pour féminiser ses effectifs.

La coexistence de profils variés est, en effet, une source de complémentarité, d'équilibre social et de performances pour l'entreprise.

Il est dans l'intérêt de la société de favoriser le respect des différences et de faire travailler ensemble, et sans distinction, des femmes et des hommes.

Cependant, il apparaît que sur les 3 principaux thèmes de l'article R.2242-2 du code du travail : embauche, rémunération et formation, celui de l'embauche est celui sur lequel les moyens d'actions efficaces sont les plus difficiles à trouver.

### Article 3 — Féminisation des recrutements hors emplois tertiaires

#### Article 3.1 — Féminisation des recrutements en CDI

Depuis 2012, date du premier accord, et même antérieurement à cette date ArcelorMittal Méditerranée mène de multiples actions pour améliorer sa mixité. Les résultats obtenus sont positifs mais demandent à être améliorés :

Le taux de féminisation CDI de la société a progressé de 0,5 point entre 2011 et 2018, en passant de 8,9% à 9,4%.

Sur la base de ce constat, ArcelorMittal Méditerranée s'engage à rechercher par tous les moyens de communication, des candidatures féminines comme indiqué dans le Chapitre 1, Article 2.

ArcelorMittal Méditerranée s'engage, dès lors que les autorisations d'embauches en CDI seront accordées, et pour chaque vague d'embauches en CDI, à viser une cible d'embauches féminines :

- supérieure au % de femmes CDI représentées dans l'entreprise pour les Ingénieurs et Cadres
- supérieure de 3 points au % de femmes CDI représentées dans l'entreprise pour les ETAM

Cet engagement sera réactualisé chaque année en fonction du pourcentage de femmes de l'année précédente si celui-ci ne correspond pas à la cible visée.



	Embauches				Effectifs
	F	H	F + H	%F / F+H	%F / F+H
IC	8	39	47	17	18,6
ETAM	10	112	122	8,2	6,7
IC + ETAM	18	151	169	10,6	9,4

Ces données concernent le site de Fos-sur-Mer, aucune embauche en CDI n'ayant été enregistrée en 2018 à St Chély.

➤ **Traçabilité des candidatures**

A chaque vague d'embauches il sera tracé : le nombre de candidatures du sexe sous représenté testées au titre de chaque recrutement ouvert par statut et par an, comparé au nombre de candidatures testées de l'autre sexe.

➤ **Traitement de toute candidature pour une offre d'emploi en CDI**

Toute candidature féminine répondant à une offre d'emploi en CDI, IC ou OETAM, sera systématiquement reçue en entretien par le service recrutement.

➤ **Recrutement des opérateurs / opératrices CDI en exploitation**

Les promotions « Tremplin sidérurgie » doivent constituer le vivier prioritaire pour toute embauche en CDI des opérateurs / opératrices.

**Article 3.2 — Mixité des recrutements en CDD/alternants**

CDD = CDD classique, contrats professionnalisation et apprentissage ; compte tenu du nombre non représentatif de CDD nous nous référons uniquement aux contrats en alternance.

Depuis 2012, date du premier accord, et même antérieurement à cette date ArcelorMittal Méditerranée mène de multiples actions pour améliorer sa mixité. Les résultats obtenus demandent à être rééquilibrés en fonction du secteur d'activité.

Le taux de féminisation de l'établissement de Fos-sur-Mer a progressé de 1,5 point entre 2011 et 2018, en passant de 10% à 11,5% quand on considère la population globale CDI + CDD/alternants.

*Handwritten initials: JM, MS*

*Handwritten initials: BO*

*Handwritten initials: RR*

*Handwritten initials: AB*

Ces résultats positifs amènent une analyse qui permet de dégager 3 constats :

- Apparition de femmes en exploitation grâce à la formation « Tremplin Sidérurgie »
- 10% de femmes en maintenance
- 83% de femmes en tertiaire

Face à ces constats ArcelorMittal Méditerranée ne se contente pas de résultats « globalement positifs » mais s'engage à mener une politique de recrutement différenciée dans le but permanent d'obtenir une mixité dans tous les secteurs d'activité.

### Article 3.3 — Féminisation des recrutements dans les formations en alternance dans les métiers d'exploitation et de maintenance

Afin d'augmenter le taux de femmes dans le vivier de personnes pouvant être embauchées, ArcelorMittal Méditerranée s'engage à promouvoir la mixité dans les formations en alternance dans les métiers d'exploitation et de maintenance.

#### Contrats alternance signés en 2018 Fos (source service recrutement)

IC + ETAM	F	H	F + H	%F / F+H
Exploitation	5	7	12	42
Maintenance	3	29	32	10
Tertiaire	34	7	41	83
Autre	11	14	25	44
Total	53	57	110	48

L'objectif est de rééquilibrer les contrats en alternance en exploitation et en maintenance, mais plus précisément en maintenance, en faveur des femmes. Pour atteindre ces objectifs, ArcelorMittal Méditerranée poursuivra et accentuera ses actions auprès des publics concernés comme prévu dans l'article 2 du Chapitre 1.

Pour l'exploitation la principale source de recrutement des contrats en alternance est le dispositif « Tremplin sidérurgie » : contrat d'apprentissage débouchant sur un CQPM (1) CEI (2). Il sera demandé au GEIQ (3), organisme chargé du recrutement des candidats, de construire des promotions avec une parité absolue.

(1) CQPM : Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie

(2) CEI : Conducteur d'Équipement Industriel

(3) GEIQ : Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification

Tous les efforts devront être concentrés sur la maintenance pour sensibiliser les acteurs du recrutement, managers et personnel Ressources Humaines. Le renouvellement d'opération telle que le « Speed Dating » de juin 2019 avec la création du site « l'acier recrute » sera étudié avec toujours cette attention particulière portée aux candidatures féminines.

Dans le cadre du projet d'une formation spécifique aux métiers en tension d'ArcelorMittal, les modalités de construction de cette promotion intégreront la question de la parité femmes/hommes.

### **Article 3.4 — Masculinisation des recrutements dans les formations en alternance dans les métiers tertiaires**

Dans le même esprit de promotion de la mixité et de « déconstruction des stéréotypes », notamment le stéréotype : « métiers tertiaires = femmes », les postes ayant une tendance fortement féminisée devront être ouverts à des candidatures masculines afin de tendre vers un ratio plus équilibré femmes / hommes.

### **Article 3.5 — Féminisation des emplois intérimaires**

Le suivi des embauches intérimaires par genre sera poursuivi et les entreprises de travail temporaire seront impliquées sur l'augmentation du nombre d'embauches féminines dans le cadre du prochain appel d'offres. Dès la mise en place de l'accord cette question sera abordée dans les revues de contrat avec la ou les entreprises de travail temporaire exerçant pour le site de Fos.

Dès la première année de l'accord un contact sera pris avec les Entreprises de Travail Temporaire implantées dans la région de St Chély d'Apcher.

**Un nouvel indicateur sera mis en place dans le cadre du présent accord : un tableau de suivi des intérimaires femmes / hommes par département.** Celui-ci sera présenté à chaque commission d'application et de suivi du présent accord.

### **Article 3.6 — Féminisation des stages**

Le suivi des stagiaires par genre sera mis en place.

### **Article 3.7 — CTV**

Le présent accord préconise la poursuite d'une répartition de 50% de femmes et 50% d'hommes pour les emplois en CTV.

## CHAPITRE 3 — INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

*L'article 104 de la loi n°2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 vise à faire du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes une « obligation de résultat ».*

ArcelorMittal Méditerranée saisit l'entrée en vigueur de ce texte pour **aller plus loin dans son engagement de recherche d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le sens où elle ne se satisfera pas d'une égalité de droit mais d'une égalité réelle.**

Les résultats attribués à ArcelorMittal Méditerranée s'élèvent à 83 points. Ce score se situe à 8 points au-dessus du niveau à partir duquel le législateur impose aux entreprises de déclencher un plan d'actions, c'est-à-dire 75 points. Ainsi ArcelorMittal Méditerranée n'est pas soumis à un plan d'actions.

Les indicateurs de l'index portant sur l'année 2018 figurent en Annexe I

Néanmoins la direction **s'impose une étude et un approfondissement des situations présumées inégalitaires**, aussi bien pour les femmes que pour les hommes ; elle s'inscrit dans une démarche plus exigeante que celle définie par la loi et prend la décision d'analyser et de corriger les cas où :

- l'écart du taux de promotion est supérieur de 5 points
- l'écart du taux d'AI est de -3 points
- les écarts de rémunération sont supérieurs à 5 points

C'est dans cet esprit que sont présentés les Articles 4 et 5 du Chapitre 4 et l'Article 8 du Chapitre 5.

Comme indiqué dans le préambule du présent accord, les différents outils de mesure doivent être appréhendés de façon complémentaire. Ainsi les inégalités relevées dans l'index ne doivent pas masquer celles qui apparaissent dans le RSC et qui seront traitées à l'issue de la présentation annuelle du RSC au CSE de chaque établissement.

## CHAPITRE 4 — MESURES EN FAVEUR DE LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET DE L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

A compétences, expériences et qualifications professionnelles équivalentes, les femmes et les hommes doivent pouvoir disposer des mêmes chances d'être promu, de bénéficier d'une rémunération équivalente et du même niveau d'augmentations individuelles.

Afin de garantir ce principe général d'égalité, un outil de mesure, mis en place par le gouvernement en 2019 sera utilisé dans le présent accord (loi 2018 Décret n°2019-15 Art D1142-2). Ce nouvel outil a pour objectif d'identifier les éventuels écarts de rémunération, d'augmentation individuelle et de taux de promotions entre les femmes et les hommes.

Il présente l'avantage de permettre à toute entreprise de plus de 50 salariés de se comparer grâce à une **méthode de calcul unique portant sur des données comparables**, transmises à la DIRECCTE.

### Article 4 — Égalité dans le taux de promotions

Dans son engagement d'égalité, ArcelorMittal Méditerranée veillera, à ce que les promotions professionnelles respectent la proportionnalité entre les femmes et les hommes pour chaque catégorie professionnelle OETAM et IC.

Son suivi est assuré dans le cadre de la réunion d'ouverture des négociations annuelles obligatoires.

De façon complémentaire, chaque année ArcelorMittal Méditerranée se référera à la publication des Index. Suite à cette publication, une analyse sera effectuée si l'écart du taux de promotion entre les hommes et les femmes est supérieur ou égal à 5 points.

Le taux de promotion se définit comme la proportion femmes/hommes de salariés promus.

La publication des index portant sur l'année 2018 présente un écart de taux de promotion de 5,7% en faveur des hommes dans la catégorie « Technicien(ne)s et agents de maîtrise ».

Face à ce constat ArcelorMittal Méditerranée, veillera à ce que le déséquilibre femmes/hommes dans le taux de promotion soit réduit notamment dans le cadre des revues annuelles des salariés, effectuées entre les responsables hiérarchiques et les équipes Ressources Humaines.

De plus, la direction s'engage à ce que l'écart entre les femmes et les hommes se réduise notamment en ayant une attention renforcée lors des propositions faites par les Départements sur l'ensemble du périmètre de l'usine et en particulier dans les Départements présentant les écarts les plus importants.

L'ensemble de ces données sera à croiser avec la notion de temps partiel. De façon complémentaire et annuelle, ces éléments apparaissent précisément dans l'accord salarial et sont suivis dans la commission de suivi de cet accord :

- Population OETAM :
  - Tableau « Augmentations et promotions par sexe et temps de travail »
- Population Cadre :
  - Tableau « Promotion par sexe, par temps de travail »

## **Article 5 — Égalité dans le taux d'augmentations individuelles**

Dans le même souci d'égalité, ArcelorMittal Méditerranée veillera, à ce que les augmentations individuelles respectent globalement la proportionnalité entre les femmes et les hommes pour chaque catégorie professionnelle.

Son suivi est assuré dans le cadre de la réunion d'ouverture des négociations annuelles obligatoires.

De façon complémentaire, chaque année ArcelorMittal Méditerranée se référera à la publication des Index. Suite à cette publication, une analyse sera effectuée si l'écart du taux d'AI entre les hommes et les femmes est supérieur ou égal à 3 points.

La publication des index portant sur l'année 2018 présente un écart de taux d'augmentations individuelles de -3,87% en faveur des femmes dans la catégorie « Technicien(ne)s et agents de maîtrise ».

Face à ce constat ArcelorMittal Méditerranée, veillera à ce que le déséquilibre femmes / hommes dans le taux d'augmentations individuelles soit réduit notamment dans le cadre des revues annuelles des salariés, effectuées entre les responsables hiérarchiques et les équipes Ressources Humaines.

De plus, la direction s'engage à ce que l'écart entre les femmes et les hommes se réduise notamment en ayant une attention renforcée lors des propositions faites par les Départements sur l'ensemble du périmètre de l'usine et en particulier dans les Départements présentant les écarts les plus importants.

L'ensemble de ces données seront à croiser avec la notion de temps partiel. De façon complémentaire et annuelle, ces éléments apparaissent précisément dans l'accord salarial et sont suivis dans la commission de suivi de cet accord :

- Population OETAM :
  - Tableau « Augmentations et promotions par sexe et temps de travail »
- Population Cadre :
  - Tableau « Nombre de salariés par classe de % d'augmentation et par temps de travail »

## **Article 6 — Evolution de carrière**

ArcelorMittal Méditerranée et les Organisations Syndicales réaffirment le principe selon lequel les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière.

A compétences égales, expériences et qualifications professionnelles équivalentes, les femmes et les hommes doivent pouvoir disposer des mêmes possibilités d'accès à une nouvelle fonction, y compris aux fonctions à responsabilités.

### **Article 6.1 — Demande de formation formulée au cours de l'entretien professionnel**

C'est à travers la commission formation des deux établissements d'ArcelorMittal Méditerranée que sera suivi et analysé le plan de développement des compétences, ainsi que la réalisation de celui-ci, par sexe. Toutefois, la commission formation pourra demander à la commission d'application et de suivi du présent accord de mettre ce sujet à l'ordre du jour lorsque des déséquilibres, notamment sur le temps passé en formation, seront avérés.

### **Article 6.2 — Demande de mobilité formulée au cours de l'entretien professionnel**

ArcelorMittal Méditerranée, à travers son service carrière, et les Organisations Syndicales réaffirment à travers le présent accord, leur volonté de développer les possibilités de changement de métier dans les parcours professionnels. Elles confirment leur volonté de faciliter les évolutions vers les métiers pour lesquels la société doit assurer la pérennité de son savoir-faire et de ses compétences.

C'est dans ce cadre que les parties signataires réaffirment l'utilité de l'entretien professionnel qui permet de mettre en avant les souhaits d'évolution de carrière des salariés.

### **Article 6.3 — Aléas personnels et entretien professionnel**

Du fait des contraintes familiales plus ou moins importantes aux différentes étapes de la vie des salarié(e)s, notamment le congé maternité ou congé parental, certain(e)s ont pu être amené(e)s à effectuer des choix susceptibles de ralentir leur carrière professionnelle.

Ce bilan pourra être examiné à l'occasion de l'entretien professionnel.

Ceux qui le souhaitent pourront être reçus par la DRH afin d'examiner leur évolution de carrière, et les possibilités d'évolution ou d'enrichissement des responsabilités. Des

formations seront décidées si cela s'avère nécessaire dans le cadre d'une évolution de carrière.

## **Article 7 — Les congés pour parentalité**

Les parties au présent accord prennent acte que l'entretien spécifique au retour de congés de maternité, paternité, d'adoption ou congé parental, mis en place dans l'accord égalité professionnelle, doit désormais être systématiquement proposé en application de l'article L.6315-1 du Code du Travail.

Au-delà de ces dispositions légales, ArcelorMittal Méditerranée s'engage, par le présent accord, à rendre obligatoire la réalisation d'un entretien au départ et au retour de congés avec le responsable hiérarchique.

**Avant le départ, l'organisation du travail, le remplacement ou la réorganisation des tâches seront définis.**

Le contenu de ces entretiens doit être formalisé par écrit et transmis à la DRH pour validation de l'organisation de travail proposée.

Au retour, les modalités, les besoins en formation, les souhaits du salarié ou de la salariée seront également définis.

Les indicateurs de suivi seront :

- Le nombre de femmes et d'hommes ayant pris un congé parentalité par Département
- Le nombre d'entretiens au départ et au retour du congé parentalité par Département

  
MS







## CHAPITRE 5 — MESURES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ SALARIALE

L'égalité salariale constitue un fondement essentiel de l'égalité professionnelle.

Les parties conviennent que l'égalité de traitement salarial visée dans cet accord concerne le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, à emploi comparable et en tenant compte des compétences, de l'expérience professionnelle et des qualifications professionnelles.

### Article 8 — Mesurer et détecter tout écart de rémunération

ArcelorMittal Méditerranée s'engage à mesurer annuellement la composition des rémunérations des femmes et des hommes afin de détecter tout écart salarial injustifié à emploi comparable en tenant compte des compétences, de l'expérience professionnelle et des qualifications professionnelles.

Le Rapport de Situation Comparée (RSC) présente chaque année les données suivantes sur les rémunérations des femmes et des hommes :

- Rémunération moyenne mensuelle récurrente par statut et indice ;
- Répartition du salaire de base moyen en fonction de l'indice et de l'ancienneté dans l'indice

Ces données font l'objet d'une analyse auprès de la commission annuelle de suivi du RSC.

L'Index de l'Égalité femmes/hommes du 09 janvier 2019 apporte un critère complémentaire dans l'analyse comparative des rémunérations femmes/hommes qui est la tranche d'âge.

La publication des index portant sur l'année 2018 fait apparaître un écart de 5,3% de rémunération en faveur des hommes Ingénieur et Cadres sur la tranche d'âge « 50 ans et plus ».

Face à ce constat ArcelorMittal Méditerranée, veillera à ce que le déséquilibre femmes/hommes dans les rémunérations soit réduit notamment dans le cadre des revues annuelles des salariés, effectuées entre les responsables hiérarchiques et les équipes Ressources Humaines.

De plus, la direction s'engage à ce que l'écart entre les femmes et les hommes se réduise notamment en ayant une attention renforcée lors des propositions faites par les Départements sur l'ensemble du périmètre de l'usine et en particulier dans les Départements présentant les écarts les plus importants.

Chaque année, ArcelorMittal Méditerranée fera référence aux résultats de l'Index sur l'égalité femmes hommes pour réduire les écarts de rémunération de façon complémentaire au RSC.

**Article 9 — Egalité des augmentations au retour de congé maternité, ou d'adoption, ou du congé parental...**

ArcelorMittal Méditerranée s'engage à assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé de maternité ou d'adoption, ou du congé parental.

A cette fin, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, ou du congé parental, les salariés bénéficieront des augmentations générales de rémunération perçues pendant leur congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette même période par les salarié(e)s relevant de la même position dans la convention collective.

AD  
KS

RP

RO  
↓

## CHAPITRE 6 — MESURES EN FAVEUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTÉ ET PRÉVENTION

Les conditions de travail et l'environnement ne doivent pas avoir pour effet de limiter l'accès des femmes à certains métiers. Cela passe donc par l'aménagement de l'environnement et l'aménagement des contraintes pesant sur certains postes.

### Article 10 — Accompagnement des femmes enceintes

Dans un environnement industriel, ArcelorMittal Méditerranée et les Organisations Syndicales considèrent que l'accompagnement des femmes enceintes constitue un engagement à privilégier, et toutes les nouvelles actions leur permettant de poursuivre leur activité dans des conditions optimales, seront vivement encouragées.

Dès la déclaration de grossesse, ArcelorMittal Méditerranée s'engage à constituer un dossier de suivi pour prendre en compte tous les aménagements nécessaires à l'organisation du travail et au poste de travail notamment quand celui-ci se situe en zone gaz.

Une équipe composée d'un référent médical (médecin du travail du secteur), d'un référent RH (RRH du secteur) et du hiérarchique de la salariée sera désignée pour constituer le dossier de suivi, un point sera fait à la C2SCT correspondant au secteur.

#### ➤ Allaitement

Conformément à l'article L1225-32 du Code du Travail, ArcelorMittal Méditerranée s'engage à mettre à disposition de la salariée qui allaite son enfant un espace approprié, à sa demande pour l'extraction du lait.

À sa demande et pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant disposera à cet effet de **deux heures** par jour durant les heures de travail.

#### ➤ Affectation poste de jour

Conformément à l'article L1225-9, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'article L3122-5, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé post-natal.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre secteur, département ou établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

### ➤ **Autorisation d'absence**

La salariée bénéficiera de **huit autorisations d'absence** pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par les articles L2122-1 et L2122-3 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement ou **en concubinage** avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le/la salarié(e) au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

## **Article 11 — Locaux sociaux**

L'amélioration des conditions de travail facilite la féminisation des emplois.

ArcelorMittal Méditerranée, à travers les différentes C2SCT, s'engage à poursuivre et à accélérer le plan d'actions de réalisation ou de rénovation des vestiaires et sanitaires, pour les salarié(e)s dans les différents secteurs des deux établissements.

L'expression : « *Je ne peux pas embaucher de femmes parce que je n'ai pas de vestiaire femme* » ne correspondra à aucune réalité au terme de l'accord car la direction s'engage à ce que lors des budgets engagés il soit réalisé les vestiaires femmes sur la durée de l'accord.

## **Article 12 — Vêtements de travail et équipement individuel de protection**

ArcelorMittal Méditerranée s'engage à mettre à la disposition des femmes, des équipements répondant à leurs besoins, qu'ils s'agissent d'équipements unisexes, ou d'équipement conçus au départ pour des hommes mais qui répondent aux besoins des salariés femmes (tailles).

## CHAPITRE 7 — CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

ArcelorMittal Méditerranée réaffirme sa volonté d'aider les salarié(e)s à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale, en prenant les dispositions nécessaires en matière d'organisation.

### Article 13 — La rentrée des classes

Le jour de la rentrée des classes, les mères ou pères de famille peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée pour accompagner leur(s) enfant(s) entrant en première année de maternelle, au cours préparatoire ou en 6<sup>ème</sup>, afin de favoriser un meilleur accompagnement des élèves lors de l'entrée dans un nouveau cycle d'enseignement pour les enfants.

Cette autorisation d'absence est accordée pour chaque rentrée scolaire dans un établissement scolaire pour enfant en situation de handicap.

Cette autorisation d'absence est accordée à partir du moment où la rentrée des classes se passe pendant le temps de travail.

Pour les autres années, comprises entre la première année de maternelle et la première année du collège, un aménagement de l'horaire sera possible en accord avec la hiérarchie sous forme d'absence autorisée à récupérer.

Dans le cas où, dans le respect du principe ci-dessus, le/la salarié(e) a plusieurs enfants qui entrent la même année, soit en première année de maternelle, au cours préparatoire ou en 6<sup>ème</sup>, et que la rentrée scolaire de ces enfants ne s'effectue pas au même moment de la journée — un le matin et l'autre l'après-midi par exemple — le/la salarié(e) bénéficie alors d'autant de demi-journées d'absence rémunérée.

Par dérogation au principe édicté ci-avant - à savoir que la rentrée scolaire doit s'effectuer pendant les horaires de travail pour pouvoir bénéficier de la demi-journée d'absence rémunérée - le salarié en poste de nuit le jour précédant la rentrée scolaire bénéficie, dans le cas où l'enfant effectue sa rentrée scolaire le matin, d'une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée positionnée sur ledit poste de nuit.

Une note d'information sera diffusée **au minimum deux semaines avant la rentrée** des classes. Indicateur : nombre de femmes et d'hommes (journaliers/postés) bénéficiaires.

### Article 14 — Réserve de berceaux dans des crèches

Afin de favoriser la parentalité dans la société, ArcelorMittal Méditerranée a réservé dès 2012, date du premier accord sur l'égalité femmes hommes, 15 berceaux dans des crèches, pour les enfants des salarié(e)s de son établissement de Fos-sur-Mer.

MS

Pa

Ba

Suite aux embauches importantes effectuées ces dernières années, et donc aux demandes de places en crèche de plus en plus nombreuses de la part de ses salarié(e)s, ArcelorMittal Méditerranée s'est engagée à accentuer cet effort et à passer de 15 réservations de berceaux à 30 réservations de berceaux, et ce à compter de la date de signature du 2<sup>ème</sup> accord, le 25 septembre 2015.

Un contrat a été signé avec Crèches de France dont le terme est fixé au 30/08/2020. Les critères d'attribution des berceaux sont décidés de façon conjointe entre la direction Crèche de France et la direction de la Société.

A l'origine, l'idée était de regrouper tous les berceaux dans une seule et même « crèche entreprise » construite le plus possible à proximité de l'Etablissement de Fos-sur-Mer. C'est dans ce cadre que la crèche « Les petites bobines » située à Port-de-Bouc a été construite avec une mise à disposition de 30 berceaux pour l'Etablissement de Fos-sur-Mer et de 5 berceaux pour les habitants de Port-de-Bouc.

Face à une demande récurrente des Organisations Syndicales, l'offre a évolué pour mieux s'adapter aux besoins des salarié(e)s. Un avenant au contrat qui nous lie à Crèches de France a été signé le 17/07/2018 avec prise d'effet au 1er/09/2018 et stipulant un transfert de 5 berceaux de la crèche « Les petites bobines » vers la crèche « Les p'tits flamants » située à Arles (appartenant également à Crèches de France).

Une seconde évolution est à envisager, pour répondre encore plus finement aux besoins des salarié(e)s avec une **possibilité d'offre de berceaux à St Martin de Crau**.

Six mois avant le terme du contrat qui nous lie à Crèches de France, c'est-à-dire à partir du 1er mars 2020, et en vue d'un renouvellement de contrat, cet élément sera à prendre en compte dans les futures négociations.

## **Article 15 — Des aides pour les gardes d'enfants**

Afin de favoriser la parentalité dans la société, ArcelorMittal Méditerranée s'engage à financer des chèques domicile type CESU « Chèque Emploi Service Universel » pour aider à la prise en charge des frais de **garde des enfants à partir du premier anniversaire de l'enfant, jusqu'à la fin de sa troisième année**.

Pour les enfants en situation de handicap, octroi des chèques pendant la durée de fréquentation d'un établissement scolaire.

**ArcelorMittal Méditerranée, prend en compte les demandes des salarié(e)s et s'adapte à leurs besoins en faisant évoluer la période d'utilisation des chèques CESU** puisque dans le second accord sur l'égalité femmes hommes, ceux-ci étaient utilisés pendant la durée d'occupation de l'école maternelle, période pendant laquelle les besoins se sont avérés être moins importants que dans la période qui précède l'entrée en maternelle.

Les chèques CESU seront attribués sous réserve de justificatifs des frais de garde et à condition que le/la salarié(e) soit présent(e) à l'effectif pendant la période de garde de l'enfant. Les salarié(e)s faisant une demande d'octroi de l'aide financière devront fournir une attestation ou des bulletins de salaire de l'assistante maternelle agréée, ou de la crèche agréée faisant apparaître le nombre de jours ou d'heures ainsi que les montants payés.

Le montant attribué sera de 800€ avec un cofinancement à hauteur de 25% (200€). La contribution de l'employeur est inchangée ; elle atteindra la somme de 600€ par an et par enfant à charge et sera limitée à 1830€ par foyer fiscal.

**Cette aide s'applique à chacun des deux parents**, lorsqu'ils sont tous les deux salariés de l'entreprise.

**Les chèques CESU seront gérés et distribués par la Direction qui s'assurera de l'inscription des bénéficiaires et de la distribution.**

## **Article 16 — Programmation des réunions**

ArcelorMittal Méditerranée s'engage à rechercher une organisation et des méthodes de travail permettant une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Ainsi, pour l'organisation des réunions, sont privilégiées les plages communes des dispositifs d'horaires individualisés lorsqu'ils existent. Au-delà, les réunions doivent se tenir sur le temps de travail dans la limite des horaires affichés.

Par ailleurs, la programmation des réunions doit prendre en considération le planning de présence des personnes travaillant à temps partiel.







## CHAPITRE 8 — LES MODALITÉS DE PILOTAGE ET DE SUIVI DE L'ACCORD

Afin d'estimer les effets des mesures du présent accord, les parties signataires conviennent d'assurer ensemble le suivi des actions proposées, de leurs indicateurs et de l'atteinte des objectifs fixés.

### Article 17 — Rapport de situation comparée

Chaque année, conformément à l'article D.2241-2 du Code du Travail, un Rapport de Situation Comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est établi.

Ce rapport s'appuie, depuis 2012, sur un modèle commun aux deux sites Fos-sur-Mer et Saint-Chély d'Apcher, établi par les Partenaires sociaux à l'occasion de la négociation du premier accord de 2012.

La liste des indicateurs du RSC est reprise en Annexe 2 du présent accord.

Le plan d'actions mis en œuvre dans le cadre du présent accord figure en Annexe 3. Il reprend par domaine et par année, les objectifs de progression permettant de les atteindre, ainsi que les indicateurs de suivi, délais, données chiffrées associées et analyses.

### Article 18 — Pilotage de l'accord

#### ➤ Mise en place d'un(e) référent(e) Diversité

La mission du/de la référent(e) Diversité est de piloter et coordonner la mise en œuvre opérationnelle du présent accord.

Il/elle est rattaché(e) au service Relations Sociales et Syndicales ArcelorMittal Méditerranée.

Il/elle est l'interlocuteur(trice) des salarié(e)s, des managers, des Organisations Syndicales et des instances internes et externes, pour toute question relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes de l'entreprise. Ses principales missions sont les suivantes :

- Le pilotage, l'animation et la coordination de la politique en faveur de l'égalité professionnelle sur les deux établissements, à ce titre il/elle anime la commission d'application et de suivi de l'accord.
- La négociation et la rédaction des accords liés à son périmètre.
- La sensibilisation et la coopération auprès des différents acteurs et la communication interne.
- Le suivi des actions réalisées et à engager dans le cadre de cet accord.
- La réception de toute personne ayant besoin d'explications précises sur le présent accord ou considérant faire l'objet d'un non-respect du présent accord.

➤ **Mise en place d'une commission d'application et de suivi de l'accord**

Une commission sera créée au niveau de la société ArcelorMittal Méditerranée. Trois membres par organisation syndicale signataire et représentative siégeront dans cette commission. Cette commission se réunira une fois par an et autant de fois que de besoins. La commission d'application et de suivi aura également comme attribution d'examiner tous les cas de recours.

Pendant les périodes couvertes par l'accord, à la demande d'un des signataires, la commission se réunira, pour examiner les modalités d'application du présent accord et résoudre les éventuelles difficultés concernant son application, préciser son interprétation, ou examiner la législation en la matière.

La commission d'application et de suivi observera **avec exactement la même attention l'application de l'ensemble des articles du présent accord pour les Etablissements de Fos-sur-mer et St Chély d'Apcher.**

# CHAPITRE 9 — LES CLAUSES JURIDIQUES ET ADMINISTRATIVES

## Article 19 — Champ d'application

Le présent accord est un accord de Société.  
Il est directement applicable aux personnels des établissements de Fos-sur-Mer et Saint-Chély d'Apcher.

## Article 20 — Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord à durée déterminée s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2022 date à laquelle son application cessera de plein droit.

Cet accord ne se transformera pas en accord à durée indéterminée à la survenance de son terme.

Les parties signataires conviennent à partir du bilan du présent accord de se réunir au moins 4 mois avant l'échéance afin de fixer les modalités et les orientations principales d'un nouvel accord.

En outre, les parties signataires s'accordent sur le fait que la mise en œuvre de l'accord sera facilitée par une communication suffisante envers les salariés, à la fois par les services de Ressources Humaines et le management.

## Article 21 — Contestation

En cas de litige portant sur l'interprétation ou l'application du présent accord, les parties s'engagent, avant d'avoir recours aux juridictions compétentes, à définir par écrit de façon précise l'objet du litige, et à se rencontrer pour tenter de le résoudre à l'amiable.

## Article 22 — Révision

En cas d'évolution résultant de la loi ou de dispositions conventionnelles ou accords de Branche, concernant les thèmes traités dans le présent accord, entraînant la nécessité d'adapter les textes, les organisations syndicales seront invitées à négocier un avenant au présent accord.

## Article 23 — Dépôt de l'accord

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chaque partie signataire et pour les formalités légales de dépôt.

Fait à Fos-sur-Mer, le 16 Décembre 2019

Pour les Organisations Syndicales

Pour la Direction ArcelorMittal Méditerranée

CFDT

Monsieur Bruno Ribo

Directeur ArcelorMittal Méditerranée

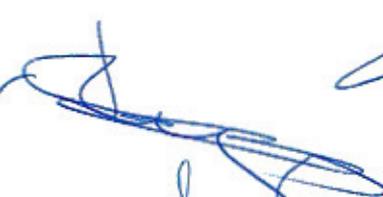
CFE/CGC

 Henri Borella

  
Monsieur Frédéric Balbi

Directeur Ressources Humaines

CGT

 Brouzes Olivier

FO

 Thourey David

## Annexe 1 — Indicateurs de l'index portant sur l'année 2018

### 1- Indicateur d'écart de rémunération

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules. Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter. Ne renseigner les salaires moyens que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

Catégories de postes équivalents : 4 CSP Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).  
 5% Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans		2 421				14	0	0	0,00%
	30 à 39 ans		2 714				22	0	0	0,00%
	40 à 49 ans		2 760				10	0	0	0,00%
employés	50 ans et plus						1	0	0	0,00%
	moins de 30 ans						2	0	0	0,00%
	30 à 39 ans						2	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	40 à 49 ans		2 785				1	0	0	0,00%
	50 ans et plus	2 806					8	0	0	0,00%
	moins de 30 ans	2 365	2 420	2,3%	0,0%		22	291	313	0,00%
ingénieurs et cadres	30 à 39 ans	2 516	2 708	7,1%	2,1%		40	735	775	0,63%
	40 à 49 ans	2 897	2 987	3,0%	0,0%		31	508	539	0,00%
	50 ans et plus	3 125	3 333	6,2%	1,2%		30	327	357	0,17%
ensemble des salariés	moins de 30 ans	3 435	3 339	-2,9%	0,0%		8	22	30	0,00%
	30 à 39 ans	4 616	4 855	4,9%	0,0%		26	89	115	0,00%
	40 à 49 ans	5 816	6 074	4,3%	0,0%		27	101	128	0,00%
	50 ans et plus	5 844	6 516	10,3%	5,3%		41	244	285	0,60%
		<b>3 826</b>	<b>3 433</b>	<b>-11,4%</b>			<b>2607</b>		<b>2542</b>	<b>1,40%</b>

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories de postes. Dans ce cas, les effectifs par CSP doivent être renseignés dans les cellules grises pour le calcul des indicateurs d'augmentation et de promotion.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) : 1 Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.  
 indicateur d'écart de rémunération (%) : 1,4 Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.  
 note obtenue sur 40 : 38

## 2- indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules (sauf les cellules grises si vous utilisez une autre catégorisation que les CSP pour l'indicateur d'écart de rémunération). Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écart de rémunération (cellules grises).

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) *		écart de taux d'augmentation	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers	19,1%	19,1%	19,1%	0	47	0	0	0,00%
employés	54,5%	28,6%	-26,0%	11	7	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	33,3%	28,4%	-5,0%	123	1861	1	1984	-3,87%
ingénieurs et cadres	78,4%	84,0%	5,6%	102	456	1	558	1,22%
<b>ensemble des salariés</b>	<b>53,8%</b>	<b>38,9%</b>	<b>-14,9%</b>		<b>2607</b>		<b>2542</b>	<b>-2,65%</b>

\* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, lorsqu'elles ne correspondent pas à des promotions.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1

Il y a eu des augmentations et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart d'augmentations (points de %) :

2,7

Un écart d'augmentations est constaté en faveur des femmes.

note obtenue sur 20 :

20

L'écart d'augmentations réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

### 3- indicateur d'écart de taux de promotions

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules (sauf les cellules grises si vous utilisez une autre catégorisation que les CSP pour l'indicateur d'écart de rémunération). Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter. En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écart de rémunération (cellules grises).

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux de promotion (proportion de salariés promus)		écart de taux de promotion		nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes			
ouvriers		17,0%	17,0%		0	47	0	0	0,00%
employés	18,2%	14,3%	-3,9%		11	7	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	8,9%	14,7%	5,7%		123	1861	1	1984	4,47%
ingénieurs et cadres	11,8%	7,7%	-4,1%		102	456	1	558	-0,90%
<b>ensemble des salariés</b>	<b>10,6%</b>	<b>13,4%</b>	<b>2,8%</b>			<b>2607</b>		<b>2542</b>	<b>3,57%</b>

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1

Il y a eu des promotions et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de promotions (points de %) :

3,6

Un écart de promotions est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 15 :

10

## Annexe 2 — Le rapport de situation comparée

### I - INDICATEURS RELATIFS A LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE

1. Conditions générales d'emploi
  - 1.1. Les Effectifs
    - 1.1.1. Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail
    - 1.1.2. Répartition par famille département (CDI+CDD+Alternance)
    - 1.1.3. Pyramide des âges par catégorie professionnelle (CDI+CDD+Alternance) IC/ ETAM
    - 1.1.4. Ancienneté moyenne par catégorie professionnelle (CDI+CDD+Alternance)
  - 1.2. Durée et organisation du travail
    - 1.2.1. Répartition des effectifs selon la durée du travail
    - 1.2.2. Répartition des effectifs selon la durée du travail et la catégorie professionnelle
    - 1.2.3. Répartition selon l'organisation du travail
  - 1.3. Données sur les congés
    - 1.3.1. Répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés dont la durée est >à 6 mois
  - 1.4. Données sur les entrées et les départs (CDI+CDD+Alternance)
    - 1.4.1. Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail
    - 1.4.2. Nombre des départs par statut et motif (CDI)
    - 1.4.3. Nombre des départs par statut et motif (CDD (hors CTV) +Alternance)
  - 1.5. Positionnement dans l'entreprise
    - 1.5.1. Répartition des effectifs selon les niveaux d'emploi
  - 1.6. Promotions
    - 1.6.1. Répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée (CDI)
    - 1.6.2. Nombre de promotions par sexe suite à une formation
      1. Rémunération
        - 2.1. Eventail des rémunérations de base
        - 2.2. Comparaison H/F du salaire de base et de l'effectif en fonction de l'indice et de l'ancienneté dans l'indice
        - 2.3. Rémunération moyenne mensuelle théorique
        - 2.4. Ecart de rémunération par catégorie professionnelle
        - 2.5. Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations
      2. Formation
        - 3.1. Répartition par catégorie professionnelle selon la participation aux actions de formation
        - 3.2. Répartition par type d'action
        - 3.3. Nombre moyen d'heures de formation par catégorie professionnelle
  3. **Conditions de travail**
    - 4.1. Répartition par pose de travail selon l'exposition à des risques professionnels
    - 4.2. Répartition par poste de travail selon la pénibilité (caractère répétitif des tâches)

### II - INDICATEURS RELATIFS A L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE

1. Organisation du travail
  - 1.1. Existence de formule d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle
  - 1.2. Nombre de salariés par sexe et par catégorie professionnelle ayant accédé au temps partiel choisi
  - 1.3. Nombre de salariés à temps partiel choisi, par sexe et par catégorie professionnelle, ayant repris un travail temps plein
  - 1.4. Participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance
  - 1.5. Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille

## Annexe 3 — Plan d'actions

Plan d'actions « Accord Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes »		
Objectifs et type d'actions par domaine retenus	Objectifs chiffrés et périodes associées	
Formation/ Communication	<p><u>Article 1 page 5 :</u></p> <p>Sensibiliser et déployer les formations Diversité à l'ensemble du personnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Séances d'information / encadrement avant fin 2020</li> <li>• Formation « Travailler sans discriminer » de l'ensemble des managers : fin 2020</li> <li>• Formation « Travailler sans discriminer » partenaires sociaux : fin 2021</li> <li>• Sensibilisation « Travailler sans discriminer » ensemble des salariés : fin 2022</li> </ul>
	<p><u>Article 2 page 6 :</u></p> <p>Déployer les actions de communications internes et externes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Forum Mix et Métier</i> : au minimum 1 fois sur la durée de l'accord</li> <li>• <i>Journée Diversité</i> : 1 fois par an sur les 3 ans de l'accord</li> <li>• <i>Des filles très Steel</i> : au minimum 1 journée/an sur les 3 ans de l'accord.</li> <li>• <i>Nuits de l'orientation</i> : au minimum 2 fois pendant la durée de l'accord</li> <li>• Visite des 2 sites de production</li> <li>• Portes ouvertes : au minimum 1 fois sur la durée de l'accord. 1ères Porte ouverte prévue en 2020</li> <li>• Vidéo Diversité : Création d'une nouvelle vidéo sur la diversité sur la durée de l'accord</li> </ul>
Recrutement	<p><u>Article 3 page 9 :</u></p> <p>Féminisation des recrutements et mixité de l'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CDI IC : embauches supérieures au % de femmes CDI représentées dans l'entreprise.</li> <li>• CDI ETAM : embauches supérieures de 3 points au % de femmes CDI représentées dans l'entreprise.</li> <li>• Tremplin Sidérurgie : Parité absolue</li> <li>• Tableau de suivi des intérimaires F/H par secteur</li> <li>• Tableau de suivi des stagiaires F/H par secteur</li> <li>• CTV : Répartition de 50% de femmes et 50% d'hommes</li> </ul>

Promotion professionnelle/ Évolution de carrière	<u>Article 4 page 14 :</u> Égalité dans le taux de promotion et d'AI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taux de promotion : Réduction en faveur des femmes (techniciennes et agents de maîtrise) de l'écart de 5,7%</li> <li>Augmentations Individuelles : Réduction en faveur des hommes (techniciens et agents de maîtrise) de l'écart de - 3,8%</li> </ul>
Égalité salariale	<u>Article 8 page 18 :</u> Mesure et détection de tout écart de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rémunération : Réduction en faveur des femmes IC de l'écart de 5,3%</li> </ul>
Conditions de travail, santé et prévention	<u>Article 11 page 21 :</u> Locaux sociaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réalisation de vestiaires femmes dans les secteurs où il n'y en a pas.</li> </ul>
Concilier vie professionnelle et vie familiale	<u>Article 7 page 17 :</u> Organiser les départs en congé parental	<ul style="list-style-type: none"> <li>Présentation au DRH de la proposition d'organisation du service suite à tout départ en congé de maternité</li> <li>Nombre de femmes et d'hommes ayant pris un congé parentalité par département</li> <li>Nombre d'entretiens au départ et au retour de congé parentalité par département</li> </ul>
	<u>Article 13 page 22:</u> Rentrée Scolaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de femmes et d'hommes journaliers et postés, bénéficiaires de la demi-journée.</li> </ul>
	<u>Article 15 page 23 :</u> Chèques CESU	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suivi du nombre de familles et d'enfants bénéficiaires.</li> </ul>

*[Signature]*  
1/3

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*