



ArcelorMittal

**3<sup>ème</sup> Accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein des Établissements d'ArcelorMittal Méditerranée.**

Entre 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,

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives signataires du personnel ci-après

- CFDT
- CFE-CGC
- CGT
- FO

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit, à la suite des réunions de négociation qui se sont tenues les 7 octobre 2019, 2 et 12 mars 2020, 11 et 18 février 2021.

BR RIBO BALBI  
TG

# SOMMAIRE

Préambule.....	4
<b>CHAPITRE 1 — POLITIQUE GÉNÉRALE .....</b>	<b>5</b>
<b>CHAPITRE 2 — GOUVERNANCE ET SENSIBILISATION .....</b>	<b>6</b>
Article 1 — Gouvernance.....	6
a) Référent.e Diversité.....	6
b) Infirmière référente handicap .....	6
c) Assistante sociale .....	7
d) Commission d'Application et de Suivi de l'Accord handicap (CASA handicap).....	7
e) Commission handicap avec Service Santé au Travail (SST) .....	8
f) CSSCT.....	8
Article 2 — Sensibilisation .....	9
a) Plan de communication.....	9
b) Plan de formation associé à l'accord .....	10
<b>CHAPITRE 3 — ACTIONS EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP .</b>	<b>11</b>
Article 3 — Recrutement.....	11
a) Principe général .....	11
b) Processus de recrutement.....	11
c) Sourcing .....	11
d) Employabilité.....	12
e) Données quantitatives.....	13
Article 4 — Maintien dans l'emploi .....	14
1. Aménagement du poste de travail.....	15
2. Reclassement du salarié en situation de handicap .....	15
3. Aléa de carrière handicap.....	15
4. Aménagement du temps de travail.....	16
5. Accessibilité et Vestiaires .....	17
6. Procédure d'alerte.....	17
Article 5 — Télétravail .....	17
Article 6 — Aides diverses.....	18
Article 6.1 — Autorisations d'absence annuelle.....	18

B  
TG  
AR  
AD  
M

Article 6.2 — Aide à la vie quotidienne.....	18
a) des personnes en situation de handicap.....	18
b) des salarié.es ayant un.e conjoint.e en situation de handicap .....	19
c) des salarié.es ayant un enfant en situation de handicap.....	19
Article 6.3 — Logement.....	19
Article 6.4 — Crèche .....	20
Article 6.5 — Suivi médical individuel renforcé .....	20
Article 6.6 — Permanence d'écoute.....	20
Article 6.7 — Don de jour de repos.....	20
<b>CHAPITRE 4 — PARTENARIAT AVEC LE SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ .....</b>	<b>21</b>
Article 7 — Partenariat avec le secteur protégé et adapté.....	21
<b>CHAPITRE 5 — CLAUSES JURIDIQUES ET ADMINISTRATIVES .....</b>	<b>22</b>
Article 8 — Champ d'application .....	22
Article 9 — Entrée en vigueur et durée .....	22
Article 10 — Contestation .....	22
Article 11 — Révision .....	22
Article 12 — Suivi et pilotage de l'accord.....	22
Article 13 — Dépôt et publicité de l'accord .....	23
Annexe 1 — Indicateurs .....	24

BE TG AR HB

## Préambule

Le périmètre de cet accord porte sur les deux sites de l'entreprise ArcelorMittal Méditerranée Fos-sur-Mer et St Chély d'Apcher.

Le site de St Chély s'est régulièrement maintenu au niveau de l'obligation légale d'emploi des personnes en situation de handicap jusqu'en 2017. En 2018 et 2019 le site de St Chély a connu une très légère baisse de son taux d'emploi de personnes en situation de handicap.

Le site de Fos-sur-Mer, éloigné de l'obligation légale, a engagé plusieurs actions en faveur du handicap. Un premier accord a été signé le **24 juin 2011** pour une durée de 3 ans. Pendant l'application de cet accord et malgré la réalisation de certains engagements le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est demeuré très en deçà de l'obligation légale.

Face à ce constat, la Direction a mis en place une convention avec l'AGEFIPH en **2015** et **2016** pour progresser sur un plan méthodologique. L'application de cette convention a permis au site de Fos-sur-Mer de faire évoluer son taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap de 2,95% à **3,9% en 2016**.

Puis un deuxième accord, signé par les quatre organisations syndicales représentatives, a été mis en place de **2017 à 2019** et a permis grâce à une application efficace de son contenu de dépasser l'obligation légale pour atteindre **6,29 %**.

Les négociations ayant été interrompues dans le courant de l'année 2020, les dispositifs du second accord sont reconduits jusqu'à la signature du présent accord, selon une décision unilatérale de la direction.

*Be* *Bo* *TG* *AM* *AS*

# CHAPITRE 1 – POLITIQUE GÉNÉRALE

Au-delà de l'obligation légale, les objectifs du 2<sup>ème</sup> accord portant sur les sites de Fos-sur-Mer et St Chély se résumaient en 2 points :

- **Créer un climat de confiance** pour que les personnes en situation de handicap sortent de leur isolement et exercent plus sereinement et plus efficacement leur activité professionnelle dans leur propre intérêt et dans celui de leurs collègues et de leur manager.
- **Accompagner les managers et les collègues** des personnes en situation de handicap pour faciliter leur intégration voire pour être moteur dans leur intégration.

Poursuivant cette dynamique les partenaires sociaux s'engagent dans la mise en œuvre d'un troisième accord de **2021 à 2023**.

Les efforts consentis par l'ensemble des partenaires sociaux ont permis de faire fortement évoluer les résultats du handicap aussi bien sur un plan quantitatif que qualitatif.

Pour autant, la Direction n'aura de cesse de se fixer des objectifs ambitieux sur la question du handicap ainsi elle confirmera son engagement en faveur de la Diversité.

Ce 3<sup>ème</sup> accord répondra aux dispositions de la **loi du 5 septembre 2018**, plus exigeantes en termes d'emploi pour l'entreprise et confirmera les objectifs humains définis ci-dessus.

## CHAPITRE 2 — GOUVERNANCE ET SENSIBILISATION

### Article 1 — Gouvernance

La direction ArcelorMittal Méditerranée et les organisations syndicales représentatives et signataires rappellent que le respect des engagements pris au travers de cet accord est l'affaire de tous les salariés et suppose une prise de conscience collective sur le sujet.

La réussite d'une politique en faveur du handicap ne peut pas s'appuyer sur une seule personne. Elle doit être portée et déclinée par l'ensemble des managers et de l'encadrement. Les moyens mis à disposition pour le pilotage du projet sont les suivants :

#### a) Référent.e Diversité

La mission du/de la Référent.e Diversité est de piloter et coordonner la mise en œuvre opérationnelle de l'accord. Le/la Référent.e Diversité est l'interlocuteur.trice des salarié.es, des managers et des Organisations Syndicales pour toute question relative au handicap. Il/elle est plus particulièrement chargé.e de :

- Piloter et mettre en œuvre la politique handicap avec l'ensemble des acteurs internes et externes.
- Concevoir, négocier, rédiger et faire appliquer l'accord handicap.
- Assurer la veille législative sur le handicap.
- Réunir et animer les CASA handicap, répondre aux questions du CSE.
- Animer la commission handicap avec le Service Santé au Travail.
- Co-animer la politique de communication et de formation autour du handicap.
- Créer des outils et procédures pour optimiser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Recevoir les personnes en situation de handicap, rechercher des solutions et orienter les demandes d'aides.

#### b) Infirmière référente handicap

En relation avec les salariés concernés par une reconnaissance du handicap, sa fonction consiste à :

- Expliquer le bienfondé de la démarche de la reconnaissance.
- Aider au montage du dossier RQTH ou à son renouvellement pour les salarié.es des deux sites.

*Handwritten signatures and initials:*  
RA, BO, TG, API, and a stylized signature.

- Informer sur les dispositifs mis à disposition des salariés.
- Prendre en compte l'évolution médicale du handicap.
- Participer aux études de poste sur le terrain.
- S'assurer du retour de la subvention sur le centre de coût du secteur dans lequel est effectué l'aménagement, en lien avec l'AGEFIPH, Cap Emploi et les fournisseurs pour les aménagements des postes de travail.

### **c) Assistante sociale**

La principale activité de l'assistante sociale consistera à rechercher des solutions financières pour les personnes en difficulté, à monter les dossiers RQTH et à aider à leur renouvellement. L'assistante sociale travaillera en lien avec l'infirmière référente, les dossiers des deux sites seront traités de la même manière. La mise en place d'une visio, en cas de besoin pour les dossiers de St Chély peut être envisageable.

### **d) Commission d'Application et de Suivi de l'Accord handicap (CASA handicap)**

La CASA handicap se réunira au minimum une fois par semestre pour échanger sur les dispositions du présent accord, notamment pour suivre :

- Les actions menées et à mener à partir des objectifs (Annexe 1)
- Les résultats obtenus
- L'évolution de l'effectif des travailleurs en situation de handicap : entrées, sorties, reconnaissances du statut RQTH (acquises, en cours d'acquisition, en cours de renouvellement).

Trois membres par organisation syndicale signataire et représentative siègeront dans cette commission.

Chaque année, le Directeur des Ressources Humaines, participera au minimum à l'une des deux CASA.

A la demande d'un des signataires et sur un sujet spécifique, toute réunion supplémentaire pourra être tenue en présence des personnes qualifiées.

Les membres de la CASA handicap pourront faire des propositions d'amélioration ou de diffusion des bonnes pratiques. Par ailleurs, les organisations syndicales ainsi que les C2SCT pourront alerter le/la Référent(e) Diversité ou le Service Santé au Travail sur des situations particulières et urgentes.

## e) Commission handicap avec Service Santé au Travail (SST)

Cette commission sera composée :

- du / des Médecins du travail
- de l'infirmière référente handicap
- de la psychologue du travail
- d'un.e représentant.e de Cap Emploi
- de l'assistante sociale
- du/de la Référent.e Diversité

Cette commission a pour objectif d'analyser les situations individuelles rencontrées par les personnes en situation de handicap et de rechercher des solutions personnalisées.

Celles-ci sont diversifiées, elles peuvent concerner un aménagement de poste, un aménagement d'horaires, un achat de matériel sur mesure, un aménagement du véhicule ou du logement personnel, un achat de prothèse auditive, orthopédique, une prise en charge du transport, une mobilité, une reconversion, une formation, un bilan de compétences, une aide économique etc.

Cette commission se réunit en fonction du nombre de dossiers à traiter. Selon les solutions émises, une communication est effectuée auprès des RRH (Responsable Ressources Humaines) et du manager du/de la salarié.e concerné.e. Le médecin du travail du site de Fos-sur-Mer se mettra en relation avec le Service médical interentreprise pour le site de St-Chély.

## f) CSSCT

Les CSSCT, conformément à l'article L.4612-11 du Code du Travail, seront consultées sur les mesures à prendre en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des personnes en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Actuellement les cinq CSSCT sont les suivantes :

- Saint-Chély-d'Apcher
- Primary 1 : Cokerie-Fonte
- Primary 2 : Aciérie-Maintenance Centrale
- Finishing : TAB-Finissages et logistique interne
- Autres départements : ERI, MP, RH, Sécurité, Supports, Qualité, Fos Cluster, BDSW hors Cluster

Conformément au règlement intérieur du CSE, l'une des missions des CSSCT étant de : « contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur



vie professionnelle dans l'Établissement », une présentation de l'accord sera effectuée auprès de chacune des CSSCT de l'Entreprise ArcelorMittal Méditerranée telles que définies dans l'Accord relatif à la mise en place des CSE et CSEC d'AM du 11 juin 2018 et à ses éventuels avenants.

## Article 2 — Sensibilisation

### a) Plan de communication

Un plan de communication sera programmé sur les trois années de l'accord.

Tous les thèmes du présent accord seront abordés à travers l'ensemble des supports de communication internes (Flash info, Fiches Pratiques RH etc.).

- Organiser une **information spécifique** sur l'accord aux managers, aux formateurs internes à travers les COPIL des départements et à l'ensemble des salariés à travers une « Info RH ».
- Organiser une **information spécifique** aux élus de chaque CSSCT ainsi qu'à tous les élus CSE qui le désirent.
- Tenir un stand à la **Journée Santé Sécurité**
- Poursuivre l'organisation d'une **Journée Diversité** chaque année avec le service communication. Cette journée traitera d'un ou de plusieurs critères de discrimination dont le handicap.
- Sur la durée de l'accord, une journée Diversité spécifique au handicap devra être organisée.
- Créer un onglet spécifique sur le handicap dans **l'application WebDrh**.
- Intégrer le 3<sup>ème</sup> Accord Handicap dans la clé USB des nouveaux embauchés ainsi que dans le « guide des managers en ligne ».
- Envoyer un résumé du 3<sup>ème</sup> Accord Handicap à tous les salariés de l'usine dès sa signature.
- **Participer à la SEPH** (Semaine de l'Emploi des Personnes en Situation de Handicap), notamment pour faire connaître et valoriser les actions menées sur les deux sites de l'Entreprise.
- Une communication sera faite chaque année, en référence à la Fiche pratique RH N°8 sur les dons de jour de repos pour mieux faire connaître cette pratique aussi bien pour les salarié.es concerné.es/demandeur.ses que pour les donneur.ses.
- Produire une vidéo, composée de témoignages de personnes de la Diversité.

Handwritten signatures and initials: BR, TG, AM, BE, TD, AB.

## b) Plan de formation associé à l'accord

La professionnalisation des principaux acteurs de l'accord handicap sera l'axe principal du plan de formation associé à l'accord :

- Le **Comité de Direction élargi** d'ArcelorMittal Méditerranée recevra une « formation sensibilisation » sur le thème du handicap afin de clarifier la notion de handicap.
- Les salarié.es du **Service Santé au Travail** bénéficieront d'une sensibilisation spécifique.
- Le Comité de **Pilotage RH** bénéficiera d'une sensibilisation spécifique.
- Les **tuteurs** des personnes en situation de handicap seront systématiquement formés. En cas de changement d'équipe de travail du salarié en situation de handicap, le nouveau manager devra suivre la formation : « Accueillir une personne en situation de handicap dans mon équipe ».
- Les membres des **CASA** n'ayant pas été formés au cours du 2<sup>ème</sup> accord à la formation « Travailler sans discriminer » seront formés au plus tard au cours de la première année du présent accord.
- Les **managers** seront incités à suivre la formation « Travailler sans discriminer ».
- La formation destinée à **l'ensemble du personnel** sera poursuivie pendant la durée de l'accord afin d'optimiser les conditions de réussite de la politique handicap. Les salariés seront invités à suivre le e-learning Diversité et le Serious game Diversité. Concernant le e-learning Diversité, un recyclage sera demandé tous les trois ans.
- La formation « Donne RH » sera enrichie d'un module « handicap ».
- L'objectif principal sera de faire adhérer à la politique Diversité de la Direction et plus précisément à comprendre les mécanismes spécifiques de la discrimination liée au handicap.

# CHAPITRE 3 — ACTIONS EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

## Article 3 — Recrutement

### a) Principe général

Tous les postes à pourvoir au sein d'ArcelorMittal Méditerranée sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Il sera donc mentionné sur toutes les offres d'emploi, l'ouverture aux travailleurs en situation de handicap.

Toutes les candidatures de personnes en situation de handicap seront traitées et soumises aux besoins de recrutement des deux établissements.

Les candidatures féminines seront d'autant plus étudiées que l'employabilité des femmes en situation de handicap est inférieure à celle des hommes en situation de handicap ; l'ensemble de cette population connaissant un taux de chômage 2 fois supérieur à la moyenne nationale.

### b) Processus de recrutement

Le processus de recrutement destiné aux candidats en situation de handicap est le même que pour les candidats valides. Le niveau d'exigence sur les compétences des candidats, est le même.

Néanmoins les situations particulières ne rentrant pas dans le cadre général du recrutement, seront examinées avec la plus grande attention et soumises à l'appréciation de la Direction qui pourra lever les contraintes, dans certaines situations, sur certains critères (par exemple, diplôme, polyvalence, conséquences du handicap...).

### c) Sourcing

Tous les partenariats avec les organismes spécialisés seront renforcés sur les deux établissements : GIEQ, Cap Emploi, Pôle emploi, Mission locale, PLIE, Entreprises de travail temporaires, structures territoriales, associations etc. Les modalités de sourcing seront enrichies de l'utilisation des réseaux sociaux et de tous les outils de communication liés à internet.

A travers des communications internes, les salariés des établissements de Fos-sur-Mer et St-Chély-d'Apcher seront associés à la promotion et à l'application de l'accord, notamment en ce qui concerne le sourcing.

Handwritten signatures and initials: BO, TD, AS, TG, AS, and others.

## Stagiaires et alternants

Dans le cadre de notre politique inclusive, il est précisé que les candidatures d'étudiant.es en situation de handicap, seront examinées avec la plus grande attention.

Afin d'aller encore plus loin dans son engagement sociétal l'Entreprise donnera la possibilité à tout étudiant.e en situation de handicap de candidater pour un stage ou une alternance y compris si les quotas sont déjà atteints et y compris sur des postes sur lesquels les embauches ne sont qu'exceptionnellement possibles ; c'est-à-dire dans des emplois de type tertiaire, notamment qualité, logistique, informatique, comptabilité, ressources humaines, finances, communication etc.

A travers ce dispositif l'Entreprise donnera la possibilité à des étudiant.es en situation de handicap, de découvrir une entreprise importante du bassin d'emploi et à cette occasion d'avoir un premier contact avec le monde du travail.

## Opération DuoDay

L'Opération DuoDay donne la possibilité à une personne exerçant en milieu protégé, de découvrir un métier, d'amorcer un parcours d'insertion en découvrant une activité au sein d'une entreprise du milieu ordinaire le temps d'une journée.

Cette opération nationale devra s'effectuer chaque année à la même époque sur chacun des deux sites. Il est envisagé de viser plusieurs DuoDay sur le site de Fos-sur-Mer.

### d) Employabilité

Définition :

« Evoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, le potentiel qu'on a en soi... L'employabilité dépend des connaissances, des qualifications et des comportements qu'on a, de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'employeur ». Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), l'employabilité est « l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle ».

Au-delà du recrutement direct en CDI qui demeure l'enjeu majeur de la question du handicap, l'employabilité est un objectif auquel la Direction est attachée car elle permet d'infléchir le taux de demandeurs d'emploi des personnes en situation de handicap, deux fois supérieur à la moyenne nationale.

L'alternance étant un moyen de favoriser l'embauche, des dispositifs seront mis en place du niveau IV au niveau I de l'Education nationale.

BO TD H  
PR TG AP

**Niveau IV** : Compte tenu de l'écart entre les compétences requises par l'entreprise et les compétences des candidats en situation de handicap et en recherche d'emploi, ArcelorMittal Méditerranée a mis en place des formations en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) pour réduire cet écart et favoriser l'accès à un emploi.

Cela se concrétise par la mise en place, chaque année d'une promotion au minimum « **Tremplin sidérurgie** » Conducteur d'Équipement Industriel débouchant sur un CQPM (Contrat de Qualification Paritaire de la Métallurgie). Ces promotions sont ouvertes à toute personne éloignée de l'emploi.

Les critères du sourcing sont : demandeur.ses d'emploi, voire demandeur.ses d'emploi de longue durée, personnes en situation de handicap, bénéficiaires du RSA, habitant.es des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV), ayant suivi tout type de formation jusqu'au niveau BTS, femmes s'orientant sur des métiers techniques (féminisation des métiers techniques cf. accord Femmes / Hommes), plus de 45 ans (seniors).

Trois mois avant le terme de la formation, à défaut de recrutement sur l'un des deux Établissements de la Société, des organismes dédiés seront sollicités pour faciliter le recrutement sur le bassin d'emploi.

**Niveaux III et II** : ArcelorMittal Méditerranée accueille et continuera d'accueillir des alternants en situation de handicap dans tous les métiers représentés dans ses usines et en particulier dans les métiers de la maintenance.

**Niveau I** : ArcelorMittal Méditerranée participera au dispositif Hugo (Handi You Go) en accueillant a minima une personne en alternance sur la durée de l'accord. Le dispositif consiste à créer, avec les principaux acteurs économiques de la région, une promotion de personnes en situation de handicap dans le domaine de l'informatique.

### e) Données quantitatives

Les données quantitatives sur les embauches et le taux d'emploi concernent les deux sites d'ArcelorMittal Méditerranée.

L'ensemble des actions décrites dans le présent accord devront permettre d'effectuer les recrutements suivants :

#### Embauches

- 1,7 % minimum de personnes en situation de handicap en CDI
- 10 % minimum de personnes en situation de handicap en alternance
- 3,6% minimum de personnes en situation de handicap intérimaires
- Stagiaires en situation de handicap

Les valeurs fixées pour chaque type d'embauche correspondent à la moyenne des valeurs atteintes (pour chaque type d'embauche) sur les trois années du contrat précédent.

RR

BO

TG

TD

AB

AA

Les objectifs fixés ci-dessus sont attendus dans le cadre d'un plan d'embauche CDI établi durant une situation économique permettant des embauches se situant dans une fourchette de 141 (chiffre 2017) à 167 (chiffre 2019).

Les objectifs de la 2<sup>ème</sup> année de l'accord devront être supérieurs à ceux de la 1<sup>ère</sup> année et ceux de la 3<sup>ème</sup> année supérieurs à ceux de la 2<sup>ème</sup> année.

- **Taux d'emploi**

La loi du 5 septembre 2018 modifie de façon significative les règles de calcul du taux d'emploi des personnes en situation de handicap et les premières simulations portant sur l'année 2019 présentent un résultat inférieur à l'obligation légale de 6%.

Les effets de la loi sur les résultats quantitatifs ne seront connus de façon définitive qu'en juin 2021.

L'objectif sera d'atteindre l'obligation légale dès la première année de l'accord. Chaque année, le niveau de taux d'emploi devra être supérieur à celui de l'année N-1.

- **Nombre de personnes en situation de handicap par département**

Un suivi sera effectué du nombre de personnes en situation de handicap par département et sera présenté à chaque CASA. St Chély, comme tous les départements de l'Entreprise ArcelorMittal Méditerranée figurera dans le tableau de suivi de cet indicateur.

L'objectif est d'inciter les Départements ayant un nombre restreint de personnes en situation de handicap à bénéficier du retour d'expérience des Départements ayant de bons résultats sur cet indicateur.

Un échange formalisé et animé par le DRH, devra avoir lieu entre chefs de Département sur cette thématique du handicap pour rendre compte des expériences réussies et souligner les points de vigilance pour les départements ayant un nombre restreint de personnes en situation de handicap.

## **Article 4 — Maintien dans l'emploi**

La direction ArcelorMittal Méditerranée et les organisations syndicales signataires et représentatives, réaffirment que le maintien dans l'emploi est un axe fondamental du présent accord.

Elles estiment de leur responsabilité d'apporter toutes les aides nécessaires et utiles aux personnes en situation de handicap afin qu'elles puissent exercer leur activité professionnelle de la même façon que les salarié.es qui ne bénéficient pas d'une reconnaissance de travailleur handicapé.

BA

BO

TG

TD

AM

AS

## 1. Aménagement du poste de travail

Les actions de maintien dans l'emploi visent à aménager le poste initial sur un plan matériel (fauteuil, pupitre, écran ordinateur ou téléphone adaptés etc.) ou organisationnel (horaires, rythmes de travail, contenu des tâches à réaliser etc.). Le maintien en emploi peut aussi se traduire par une reconversion et donc un bilan de compétence, de la formation etc.

Afin d'anticiper le plus en amont possible les besoins en matière de maintien dans l'emploi, les salariés absents depuis plus de 3 mois seront systématiquement informés de la visite de pré-reprise auprès du Service de Santé au Travail.

## 2. Reclassement du salarié en situation de handicap

La Commission handicap, telle que définie au chapitre 2 article 1.d), s'appuiera sur l'expertise de Cap Emploi et de tout autre expert, si nécessaire, afin de définir les solutions les plus adaptées en interne.

Des solutions de reclassement au sein de son Etablissement, pourront être envisagées si toutes les solutions de maintien au poste occupé sont épuisées. Toute action de reclassement sera précédée d'une période de détachement. La personne concernée bénéficiera d'une formation de remise à niveau pour sa reconversion. Un bilan de compétences sera proposé pour toute reconversion. Dans tous les cas, il s'agira d'une prise en charge sur mesure permettant une sécurisation de son employabilité.

L'entreprise attachera une attention particulière aux personnes en situation de handicap dont la situation de l'emploi se verrait fragilisée. Ainsi les salarié.es en situation de handicap disposeront d'une protection particulière qui justifie, sauf volonté contraire du/ de la salarié.e, que l'entreprise s'engage à reclasser la personne dans son Etablissement.

En cas de licenciement économique, les salariés reconnus handicapés bénéficieront d'une recherche prioritaire de reclassement afin de leur trouver un emploi en adéquation avec leurs qualifications et aptitudes professionnelles.

## 3. Aléa de carrière handicap

Par exception au principe d'aléas de carrière prévu dans l'article 28 de l'accord CAP 2020 lié à un changement de régime horaire, une disposition spécifique s'appliquera à toute personne reconnue en situation de handicap et ne pouvant plus travailler en régime de travail posté et ce quelle que soit l'origine du handicap, maladies professionnelles, accident du travail mais aussi maladies dégénératives etc.

Handwritten signatures and initials: BO, TD, A, PR, TG, API.

Cette disposition consiste à introduire un coefficient de majoration sur le nombre d'années passées en régime posté. Il démarre à 1,05 et évolue de manière linéaire, de 0,05 par année d'ancienneté, jusqu' à la valeur maximale de 2 atteinte au bout de 20 années dans le régime posté. Si la durée passée dans le régime posté excède 20 ans, c'est la valeur 2 qui reste appliquée.

Concrètement, cela conduit à une augmentation du montant de la compensation et de la durée de versement par rapport aux dispositions de l'accord CAP 2020, illustré par le tableau ci-dessous :

Nb années en régime posté	Coefficient de majoration	Nbre mois de compensation		Durée du versement (mois)	
		Cap 2020	Accord handicap	Cap 2020	Accord handicap
1	<b>1,05</b>	$1 \times 2,4 = 2,4$	$1 \times 1,05 \times 2,4 = 2,52$	$2 \times 2,4 = 4,8$	$2 \times 2,52 = 5,04$
5	<b>1,25</b>	$5 \times 2,4 = 12$	$5 \times 1,25 \times 2,4 = 15$	$2 \times 12 = 24$	$2 \times 15 = 30$
10	<b>1,5</b>	$10 \times 2,4 = 24$	$10 \times 1,50 \times 2,4 = 36$	$2 \times 24 = 48$	$2 \times 36 = 72$
15	<b>1,75</b>	$15 \times 2,4 = 36$	$15 \times 1,75 \times 2,4 = 63$	$2 \times 36 = 72$	$2 \times 63 = 126$
20	<b>2</b>	$20 \times 2,4 = 48$	$20 \times 2,00 \times 2,4 = 96$	$2 \times 48 = 96$	$2 \times 96 = 192$

En complément des éléments ci-dessus, rappelons, conformément à l'accord Cap 2020 (article 28-2) que « la rémunération d'un.e salarié.e devant changer de régime de travail suite à un accident du travail sera maintenue pendant 6 mois. » avant l'application du présent aléa.

#### 4. Aménagement du temps de travail

L'entreprise met en œuvre un nouveau dispositif pour que les salarié.es en situation de handicap, dans l'impossibilité de tenir leur poste à temps complet pour des raisons médicales, puissent poursuivre leur activité sur ce même poste grâce à une réduction de leur activité de 20% prescrite par le médecin du travail.

L'objectif consiste à maintenir le plus longtemps possible les salarié.es en situation de handicap, sur leur poste, quand les compétences, les aspirations du salarié.es et les besoins du service sont en adéquation.

Pour bénéficier du dispositif décrit ci-dessus, les personnes en situation de handicap en poste seront éventuellement amenées à changer d'équipe, si l'équipe dans laquelle elles exercent comporte déjà un.e ou des salarié.es à temps partiel.

*Handwritten signatures and initials:* BA, BO, TG, AM, and other illegible marks.



Les personnes en situation de handicap, à la journée, pourront être amenées, afin de bénéficier du dispositif, à accepter une réorganisation de leurs activités au sein de l'équipe ou du secteur afin d'assurer une continuité de service.

La rémunération brute versée par l'entreprise est calculée au prorata du taux d'activité fixée à 80% sur la base de la rémunération brute se référant au temps plein. Le salarié bénéficie au-delà de sa rémunération à temps partiel d'un complément de rémunération égal à 5% des éléments de rémunération mentionnés ci-avant.

Pendant la période de temps partiel, le salarié acquiert des droits en matière de retraite du régime général de sécurité sociale et de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC équivalents à ceux qu'il aurait acquis pour une activité à temps plein (100%).

L'arbitrage entre un passage à 80% pour une personne en situation de handicap et une demande concomitante d'un temps partiel classique (TPGFC ou autre) sera effectué de façon collégiale et au cas par cas.

## 5. Accessibilité et Vestiaires

Un plan d'actions permettant l'accessibilité des locaux aux personnes à mobilité réduite (bâtiments, sanitaires et vestiaires) sera mis en œuvre.

Le plan d'actions actuel d'aménagement des vestiaires devra intégrer les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap.

Un état des lieux sera réalisé et présenté au Management Committee et à la CASA Handicap dans le courant de la première année du présent contrat.

Le plan d'actions devra être réalisé en totalité avant le terme du présent contrat.

## 6. Procédure d'alerte

Une procédure d'alerte sera créée. Elle permettra de prévenir les salarié.es, susceptibles de perdre leur statut de travailleur en situation de handicap dans l'année en cours, en leur rappelant la date de renouvellement de la RQTH.

## Article 5 — Télétravail

La loi du 5 septembre 2018 stipule que l'employeur est amené à se justifier en cas de refus de télétravail.

La mise en place du télétravail s'effectuera avec le manager de façon à permettre le meilleur fonctionnement possible du service.

L'aménagement du poste de travail au domicile qui pourrait s'avérer nécessaire, sera étudié de la même façon que les aménagements de poste sur site. Ces dispositions pourront être revues en cas d'accord télétravail plus favorable.

## **Article 6 — Aides diverses**

### **Article 6.1 — Autorisations d'absence annuelle**

- a) Une autorisation d'absence rémunérée, de deux demi-journées, sur justificatif, est accordée aux salarié.es pour leur permettre d'effectuer les démarches liées à la reconnaissance de leur propre handicap ou de celui de leur enfant. Cette autorisation d'absence est également applicable au renouvellement de la reconnaissance.
- b) Afin de faciliter le suivi médical du/de la salarié.e en situation de handicap, dès lors que l'examen médical est en lien avec son handicap, le/la salarié.e bénéficie de quatre demi-journées d'absences autorisées rémunérées par an, sur présentation d'un justificatif médical.
- c) Une autorisation d'absence rémunérée sur justificatif de quatre demi-journées par an, aux salarié.es ayant à charge un enfant ou un.e conjoint.e en situation de handicap, et nécessitant un suivi médical ou un accompagnement. Cette aide sera appliquée quel que soit le pourcentage de handicap de l'enfant ou du/de la conjoint.e. Cette aide est applicable pour chaque enfant en situation de handicap dans un même foyer.
- d) Une autorisation d'absence d'une demi-journée est accordée pour chaque rentrée scolaire pour un enfant en situation de handicap et ce jusqu'à la fin de la scolarité de l'enfant, conformément à l'accord égalité femmes hommes.

### **Article 6.2 — Aide à la vie quotidienne**

#### **a) des personnes en situation de handicap**

Les personnes en situation de handicap bénéficieront chaque année, d'une aide à la vie quotidienne sous forme de chèques CESU.

Cette aide est destinée aux petits travaux intérieurs, à l'aide-ménagère, au jardinage, à l'aide à domicile etc.

Cette aide s'élève à 500 € avec un cofinancement de 50% de la part du/de la salarié.e.

*Handwritten signatures and initials:*  
B  
R  
TG  
A  
A

Les chèques CESU de l'accord handicap sont cumulables avec les chèques CESU pour la garde des enfants de l'accord Egalité femmes / hommes, dans la limite du plafond autorisé.

### **b) des salarié.es ayant un.e conjoint.e en situation de handicap**

L'aide à la vie quotidienne est étendue dans le cadre de ce troisième accord aux salarié.es ayant un.e conjoint.e en situation de handicap. Un justificatif de reconnaissance du handicap sera à fournir au service administration du personnel. Ainsi les salarié.es ayant un.e conjoint.e en situation de handicap pourront bénéficier chaque année, d'une aide à la vie quotidienne sous forme de chèques CESU. Cette aide est destinée aux petits travaux intérieurs, à l'aide-ménagère, au jardinage, à l'aide à domicile etc.

Cette aide s'élève à 500 € avec un cofinancement de 50% de la part du/de la salarié.e.

Les chèques CESU de l'accord handicap sont cumulables avec les chèques CESU pour la garde des enfants de l'accord Egalité femmes / hommes, dans la limite du plafond autorisé.

### **c) des salarié.es ayant un enfant en situation de handicap**

Conformément à l'accord Egalité femmes / hommes, l'octroi des chèques CESU pour aider à la prise en charge des frais de garde des enfants est accordé pendant toute la durée de fréquentation d'un établissement scolaire pour les enfants en situation de handicap.

## **Article 6.3 — Logement**

Chaque année une permanence d'« Action Logement » sera consacrée aux aides spécifiques pour les salariés en situation de handicap dont le dispositif principal est « Adaptation logement handicap ». « Action logement » s'associe à l'association « Handitoit » pour la tenue de cette permanence. Cette permanence est ouverte aux salariés des deux Etablissements d'ArcelorMittal Méditerranée.

Ces aides peuvent être attribuées à un membre de la famille en situation de handicap (ascendant ou descendant propriétaire de son logement).

## Article 6.4 — Crèche

La crèche « Les petites bobines » mise en place dans le cadre de l'accord égalité femmes hommes est en mesure d'accueillir des enfants en situation de handicap.

En cas de besoin, un PAI est activé (Protocole d'accueil individualisé) avec toutes les parties prenantes, famille, médecin traitant et médecin référent de la crèche pour informer l'équipe des besoins spécifiques de l'enfant.

## Article 6.5 — Suivi médical individuel renforcé

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'un suivi individuel renforcé. Ils peuvent également, à tout moment et à leur demande, bénéficier d'un examen médical supplémentaire.

## Article 6.6 — Permanence d'écoute

La permanence d'écoute, en place depuis 2012 est tenue par une psychologue clinicienne qui reçoit, à raison d'une journée par semaine au service santé au travail, dans une salle spécifiquement prévue à cet effet, ou à distance selon les contraintes des salarié.es.

Elle est particulièrement appropriée aux salarié.es en situation de handicap rencontrant des difficultés dans leur vie professionnelle ou personnelle mais également aux salariés souffrant de pathologies lourdes et ayant des craintes sur le statut « handicap ».

## Article 6.7 — Don de jour de repos

Conformément à l'article 21 de l'accord Cap 2020, un.e salarié.e a la possibilité de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou une partie de ses jours de repos non pris, affectés ou non à un compte épargne temps, au profit d'un collègue ayant un enfant ou un conjoint malade, handicapé ou gravement accidenté nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

Le développement de cette pratique de don de jour de repos peut avoir pour effet de réduire la « demande contrainte » de temps partiel pour un.e salarié.e ayant un enfant ou un parent en situation de handicap.

# CHAPITRE 4 — PARTENARIAT AVEC LE SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

## Article 7 — Partenariat avec le secteur protégé et adapté

En sollicitant les structures du secteur protégé et adapté, l'entreprise contribue à l'emploi des personnes en situation de handicap. Le secteur protégé et adapté offre à des personnes en situation de handicap, temporairement ou définitivement éloignées de l'emploi de l'entreprise ordinaire, une activité professionnelle aménagée.

L'Entreprise ArcelorMittal Méditerranée va poursuivre et développer des partenariats avec les ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail), les EA (Entreprises Adaptées) et les EATT (Entreprises Adaptées de Travail Temporaire) pour poursuivre, voire augmenter leurs activités sur les sites de Fos-sur-Mer et St-Chély-d'Apcher.

Pour toute prestation réalisée dans nos usines par un ESAT, une EA ou une EATT, ArcelorMittal Méditerranée offre la possibilité au personnel de ces structures d'être en contact avec le « milieu ordinaire », ce qui favorise l'intégration de cette population.

Toutes les voies possibles de coopération seront recherchées, y compris auprès des travailleurs indépendants handicapés (TIH) proposant des prestations pouvant correspondre aux besoins de l'entreprise.

Les principaux acteurs de ce sujet correspondent aux fonctions Achats, Communication, Facility Management, Service IT, Ressources Humaines, le CSE de chacun des sites etc. Des informations sur toutes les prestations possibles seront communiquées à ces services afin de développer « le réflexe ESAT / EA / EATT ».

*BA*

*BA*

*TG*

*TD*

*BA*

*APR*

# CHAPITRE 5 — CLAUSES JURIDIQUES ET ADMINISTRATIVES

## Article 8 — Champ d'application

Les dispositions de l'accord s'appliquent aux établissements de Fos-sur-Mer et St-Chély d'Apcher.

## Article 9 — Entrée en vigueur et durée

Le présent accord prend effet au **24 février 2021** et a un terme fixé au 23 février 2024, date à laquelle son application cessera de plein droit.

Conformément à l'article L.2222-4 du Code du Travail, il ne se transformera pas en accord à durée indéterminée à la survenance de son terme.

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur le fait que la mise en œuvre de celui-ci sera facilitée par une communication suffisante envers les salariés, à la fois par les Services Ressources Humaines et le management.

## Article 10 — 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.

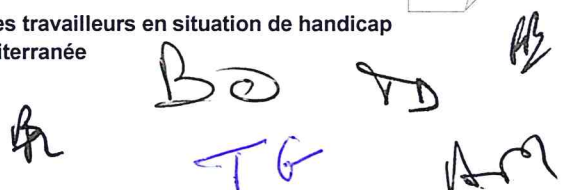
## Article 11 — Révision

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 12 — Suivi et pilotage de l'accord

Le suivi de l'accord, sera réalisé comme stipulé dans le chapitre Gouvernance par le Comité de Pilotage et la Commission d'Application et de Suivi de l'Accord handicap de la Société ArcelorMittal Méditerranée

Le pilotage et la coordination du présent accord sera assuré par le/la Référent(e) Diversité, il/elle s'appuiera sur le tableau des indicateurs de suivi de l'accord, présenté en annexe 1.



## Article 13 — Dépôt et publicité de l'accord

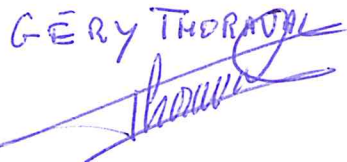
Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chaque partie signataire et pour les formalités légales de dépôt.

Fait à Fos-sur-Mer, le 24 février 2021.

Pour les Organisations Syndicales


Pour la Direction ArcelorMittal Méditerranée

CFDT

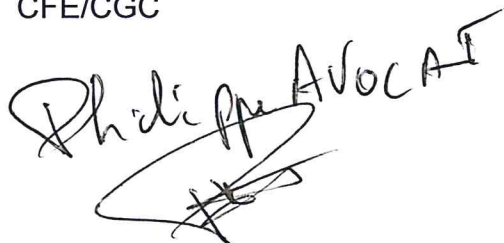
GÉRY THORAU  


Monsieur Bruno Ribo

Directeur ArcelorMittal Méditerranée

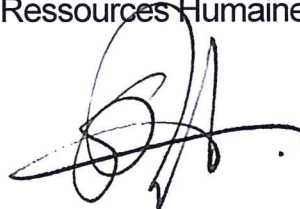


CFE/CGC

Philippe AVOCAE  


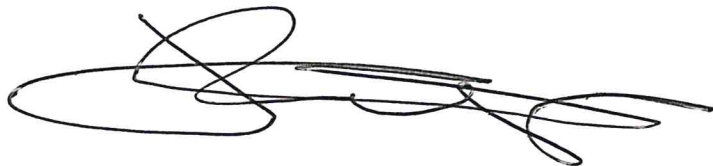
Monsieur Frédéric Balbi

Directeur Ressources Humaines

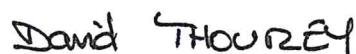


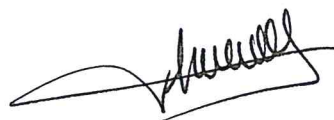
CGT

BROUZES OLIVIER  

FO

DAVID THOUZEY  




BO TD  
TG AP

## Annexe 1 — Indicateurs

Indicateurs de suivi de l'« Accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap ».		
Domaine et article de l'accord correspondant	Objectifs chiffrés et périodes associées	
<b>Gouvernance et sensibilisation</b>	<u>Article 1 page 6</u> : Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> <li>Commission SST : Au minimum 1 fois tous les 2 mois</li> <li>CASA handicap : Au minimum 1 fois par an</li> </ul>
	<u>Article 2 page 9</u> : Sensibilisation	<u>Plan de communication</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>Managers et salariés : Information spécifique 1 fois au début de l'accord.</li> <li>CSSCT + élus volontaires : Information 1 fois au début de l'accord</li> <li>Journée Santé et Sécurité : Tenue d'un stand</li> <li>Journée Diversité : 1 fois par an sur la durée de l'accord dont une journée spécifique handicap</li> <li>Onglet handicap WebDrh</li> <li>Intégration du 3<sup>ème</sup> accord Handicap dans clé USB des nouveaux embauchés et dans le « guides des managers en ligne »</li> <li>Participer à la SEPH : 1 fois par an sur la durée de l'accord</li> <li>Don de congés : Communication chaque année de la fiche pratique RH N°8</li> </ul>
		<u>Plan de formation</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>Comité de direction élargi AMMED : formation sur la durée de l'accord</li> <li>SST/COPIE RH : Sensibilisation spécifique, sur la durée de l'accord</li> <li>Tuteurs : formation systématique, dès nomination.</li> <li>Membres CASA : formation au plus tard au cours de la 1<sup>ère</sup> année de l'accord (ceux n'ayant pas été formés au cours du 2<sup>ème</sup> accord)</li> <li>Ensemble du personnel : Formation e-learning et serious game, au minimum 2 fois sur la durée de l'accord.</li> </ul>
<b>Actions en faveur des personnes en situation de handicap</b>	<u>Article 3 page 11</u> : Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taux d'emploi : Chaque année supérieur à celui de l'année N-1</li> <li>DUO DAY : Chaque année, sur chacun des 2 sites d'AMMED</li> <li>Tremplin Sidérurgie : 1 promotion par an minimum</li> <li>HuGo : Au minimum 1 promotion sur la durée de l'accord</li> <li>Stagiaires et alternants : fonctions supports et au-delà quotas</li> </ul>
	<u>Article 4 page 14</u> : Maintien dans l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accessibilité et Vestiaires : État des lieux durant la première année de l'accord puis plan d'actions réalisé en totalité avant la fin de l'accord.</li> </ul>
	<u>Article 6 page 17</u> : Aides diverses	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aides : Suivi annuel de l'utilisation des aides</li> <li>Logement : 1 permanence par an, effectuée par Action Logement</li> </ul>
<b>Partenariat avec le secteur protégé et adapté</b>	<u>Article 7 page 20</u> :	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poursuivre et augmenter notre partenariat ESAT/EA/EATT/ TIH</li> </ul>