

Accord portant sur les mesures salariales applicables dans les Etablissements d'ArcelorMittal Méditerranée en 2021

PREAMBULE

Les Organisations Syndicales et la Direction d'ArcelorMittal Méditerranée se sont rencontrées le 26 novembre et le 03 décembre 2020, dans le cadre de la négociation annuelle définie aux articles L.2242 et suivants du Code du travail.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord ont convenu de mettre en place au bénéfice du personnel de Fos Sur Mer et de Saint Chely d'Apcher un accord salarial en cohérence avec la situation économique actuelle de l'Entreprise, en termes d'emploi, de compétences et d'aménagement du temps de travail individuel, ainsi qu'avec le renouvellement démographique en cours dans les Etablissements de la Société.

Toutefois, pour la Sidérurgie comme pour l'Industrie et la société en général, le contexte économique 2020 est inédit. Jamais notre secteur d'activité et notre société n'avaient été confrontés à une crise sanitaire tout d'abord, puis économique, d'une si grande ampleur. C'est la première fois de son histoire qu'ArcelorMittal Méditerranée doit faire face à une telle situation.

Les contraintes qui pèsent sur le Groupe ArcelorMittal et les principaux acteurs du secteur sont importantes. Plusieurs concurrents du Groupe connaissent une situation particulièrement délicate, et envisagent des décisions structurelles (PSE, etc.).

Le Groupe ArcelorMittal Méditerranée depuis le début de cette crise sans précédents ont fait tout ce qui était en leur pouvoir pour éviter ces recours en mettant en place des mesures fortes depuis le début de l'année 2020 afin de répondre aux priorités absolues de l'entreprise, outre la préservation de la santé et de la sécurité, la préservation de l'emploi et des compétences. Pour cela, un plan drastique a été élaboré et mis en œuvre, incluant les mesures sanitaires nécessaires et des actions fortes de réductions des coûts. Ce plan a également fait appel, comme pour la plupart des entreprises sur un plan national, aux dispositifs d'aides mises en œuvre par les organes de l'Etat. Ces éléments ont été partagés avec les Instances Représentatives du Personnel au cours d'un dialogue social dense tout au long de l'année, au grès des décisions les plus marquantes, en particulier celles relatives aux arrêts et redémarrage des Hauts Fourneaux.

Tous ces éléments ont permis de limiter autant que possible les effets de cette crise économique exceptionnelle, au prix d'efforts significatifs demandés à l'ensemble du personnel (télétravail, activité partielle, report de projets, gel des embauches, non-remplacement de certains départs).

Dans ce contexte, ArcelorMittal Méditerranée se trouve à nouveau dans une situation budgétaire extrêmement contrainte pour aborder la négociation annuelle obligatoire 2021. Compte tenu de l'incertitude lié à ses marchés principaux et aux fluctuations très fortes des

AM

T.G.

1

DT

LB

prix de ventes et du coût des matières premières, ArcelorMittal Méditerranée se retrouve dans une position plus que délicate vis-à-vis de ses principaux clients, tant au niveau des volumes demandés que du service.

Malgré ce contexte, la Direction et les Organisations Syndicales ont tenu à poursuivre la mise en œuvre d'une politique sociale et salariale, qui passe notamment par :

- Le maintien du pouvoir d'achat en lien avec l'inflation, avec une attention particulière pour les salaires les plus bas
- La conservation une marge de manœuvre managériale relative à la reconnaissance individuelle (accroissement des compétences, atteinte des objectifs et tenue de poste).
- La reconnaissance de l'engagement constant des salariés dans le contexte particulier de l'année 2020 et la nécessité de poursuivre cet engagement jusqu'à la fin de l'année.

ARTICLE 1 – PRINCIPES GENERAUX

- La politique de ressources de l'Entreprise est basée sur un ensemble de dispositions dont les montants et les évolutions tiennent compte du contexte économique et des résultats de l'Entreprise, notamment en 2020, mais aussi de son contexte industriel qui a démontré la pertinence du travail à accomplir pour améliorer la fiabilité d'une part, et la qualité du service au client d'autre part.
- Les mesures individuelles traduisent le choix de la logique compétence, fait conventionnellement, en reconnaissant l'augmentation des compétences des salariés, validées après un parcours de développement professionnel, et par l'atteinte d'objectifs définis entre le manager et le salarié dans un contrat partagé. L'accompagnement par le manager et le suivi régulier du salarié, permettent à chacun de se situer par rapport à des objectifs.
- C'est dans l'entretien professionnel annuel que sont validées les évolutions et contributions individuelles.
- La motivation du personnel et la volonté de l'entreprise de développer les compétences de tous conduisent à une progression individuelle réelle de la grande majorité des salariés en compétence et en performance sur la durée.
L'entretien professionnel est le lieu privilégié où cette dimension doit être concrètement suivie et gérée.

Dans le cadre de l'application de l'accord ACAP 2000, les mesures salariales accompagnant les promotions seront prises en compte en sus du budget d'AI défini par le présent accord.

La Direction s'engage à réexaminer les conditions de l'année 2020 et à proposer de manière unilatérale une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat qui compléterait les revenus des salariés sous conditions de niveaux de salaires et d'un engagement collectif à mettre en place sur cette fin de quatrième trimestre, les conditions les plus favorables possibles à la captation des commandes en 2021. Les modalités d'application de la décision feront l'objet d'une information du CSE Central du 07 décembre 2020.

AM
16
DT
FB

- Enfin, ArcelorMittal Méditerranée reconnaît, dans un contexte économique où les grands acteurs de la sidérurgie européenne opèrent des rapprochements stratégiques, le rôle des Organisations Syndicales dans la définition et la mise en œuvre de la politique sociale pluriannuelle, notamment dans le domaine des salaires, en valorisant la signature d'accords contractuels.

ARTICLE 2 – Durée du travail - Rémunérations

Article 2.1 – Durée effective & organisation du temps de travail

Les parties signataires rappellent que la société entre dans le champ d'application de l'accord Groupe France « ArcelorMittal Cap 2020 » du 23 octobre 2017 et de son avenant du 15 octobre 2020, ayant notamment pour objet la durée effective et l'organisation du temps de travail dont le temps partiel individuel et qu'à ce titre, l'ensemble des dispositions de cet accord est pleinement applicable au sein de l'entreprise jusqu'au terme de l'accord fixé au 31 décembre 2021.

Article 2.2 – Rémunérations

Les principes explicités à l'Article 1^{er} se traduisent par la mise en œuvre de différents types de mesures :

- Générales récurrentes (augmentations générales ou AG)
- Individuelles récurrentes (budget général des augmentations individuelles)
- Collectives, variables et récurrentes (ancienneté)

Afin de traduire dans un accord signé de façon majoritaire le consensus concernant la nécessité pour ArcelorMittal Méditerranée de travailler sur les principaux enjeux en lien avec ses marchés et ses clients :

- Amélioration de la fiabilité opérationnelle
- Maintien d'un haut niveau de service
- Attention accordée aux principaux clients

Les parties signataires conviennent du dispositif suivant :

2.2.1. Mesures générales récurrentes

Les mesures générales suivantes sont mises en œuvre en 2021 dans les conditions suivantes pour le personnel Ouvrier et ETAM de Fos Sur Mer et de Saint Chely d'Apcher.

Une mesure d'augmentation générale de **0,6 %**, concernant le personnel Ouvrier et ETAM de tous les niveaux UIMM, avec talon de **16 €**, sera versée au **1^{er} janvier 2021**.

Le talon mentionné contribue à augmenter le montant des augmentations générales ci-dessus pour les salaires les plus bas.

AA TG DT AB



En outre, appliqué à titre exceptionnel sur la base 35 h au lieu du salaire fixe, ce talon est, le cas échéant, majoré des coefficients d'extension d'horaire.

2.2.2 Mesures individuelles récurrentes concernant les Ouvriers et ETAM : budget de 0,8 %

Le budget de mesures individuelles est fixé en 2021 de la façon suivante :

Le budget alloué aux mesures individuelles sera utilisé à 60% au 1er semestre et 40% au second.

La répartition à titre indicatif, pourrait être :

- 60% en mars 2021
- 20% en juillet 2021
- 20% en octobre 2021

Les seuils mini suivants pour les AI seront préconisés : 40€ pour les niveaux 1 à 4 et 45€ pour les niveaux 5

2.2.3 – Attentions particulières

Une attention particulière sera portée à :

1. L'encadrement technique de proximité (posté et journalier) concernant la vérification de cohérence de positionnement
2. L'évolution pluriannuelle sur 3 et 5 ans par catégorie
3. L'analyse d'éventuels écarts observés au sein d'une même catégorie de population.
4. Aux montants minimums d'AI (préconisations par niveaux)

A cet effet, une commission de suivi (CASA) se tiendra fin mai 2021 avec les signataires du présent accord, afin d'analyser les données chiffrées relatives à ces sujets, et de définir un plan d'action pluriannuel.

2.2.4 - Modalités de gestion des augmentations individuelles

Les parties signataires confirment leur attachement à ce que certaines situations d'évolution, comme le tutorat ou la mobilité interne, continuent à être prises en compte dans la gestion des compétences individuelles.

AP1
DT
TG
4
fb

2.2.5 - Mesures salariales applicables aux Ingénieurs et Cadres de la Société

Les parties signataires prennent en compte les modalités spécifiques de la structure et de l'évolution individuelle des Ingénieurs et Cadres.

Pour les Ingénieurs et Cadres, le crédit d'augmentation sera au moins égal à l'ensemble des mesures prévues pour les OETAM, soit **1,4%**, à effet du **1^{er} avril 2021**.

Une attention particulière sera portée à :

- L'évolution de carrière des ingénieurs et cadres ayant récemment intégré l'entreprise, et exerçant des responsabilités d'encadrement,
- L'équilibre entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 3 : MESURES RELATIVES AUX REMUNERATIONS ANNUELLES GARANTIES ET A L'EQUITE COLLECTIVE

Sur la base du développement des compétences permis par les accords en cours, les signataires estiment que les augmentations individuelles appliquées sur la durée (3 et 5 ans) doivent toucher la quasi-totalité du personnel.

En conséquence, ils conviennent d'appliquer un système de veille, relative à l'évolution des ressources, mesurée à partir de la progression de la rémunération annuelle brute théorique (plein temps).

3.1. - Rémunérations annuelles garanties

Les garanties en vigueur dans les Etablissements de la Société sont maintenues, sans pouvoir conduire en 2021 à un montant annuel brut théorique temps plein inférieur à 25 210 €.

3.2. – Equité et Parité

En cas de retour d'absence de longue durée pour raison de santé (plus d'un an), l'évolution du niveau des ressources du salarié sera examinée. En cas d'attribution d'une augmentation individuelle à ce titre, celle-ci ne s'imputera pas sur les budgets définis à l'article 2.2.2.

La mise en œuvre des budgets d'augmentations individuelles sera conduite en vérifiant le respect d'un équilibre conforme aux principes de l'égalité professionnelle femmes/hommes, temps partiel/temps plein.

Les dispositions spécifiques de suivi relatives à l'insertion et l'emploi des personnes en situation de handicap sur le site de Fos Sur Mer et à l'accord relatif à l'égalité professionnelle

ART. 3
ST
AB



5

entre les femmes et les hommes dans les établissements d'ArcelorMittal Méditerranée » (chapitres 3 & 4) seront analysées, notamment, dans les commissions ad hoc prévues.

Une attention particulière sera portée à la correction des éventuels déséquilibres, qui ne sera pas imputée au budget global défini dans l'article 2.2.2 du présent accord.

3.3 - Suivi des Ouvriers et ETAM n'ayant pas eu, fin 2021, d'augmentation depuis 36 mois ou plus

Au début du mois d'octobre 2021, les salariés en activité n'ayant pas eu de mesure individuelle après le 31 décembre 2018 seront identifiés.

Les salariés en activité concernés, pour lesquels ce point n'aurait pas été abordé lors de leur dernier EP, seront conviés à un entretien individuel organisé à l'initiative de la hiérarchie avant le 15 décembre 2021, afin de préciser par écrit le contexte et les raisons de l'absence d'augmentation individuelle, l'état de la situation et les dispositions de progrès réouvrant une perspective de progression.

3.4 – Suivi du chapitre 3

Les signataires recevront les informations quantitatives et qualitatives permettant de vérifier le respect des garanties contenues dans le présent accord. Ces informations seront ensuite intégrées dans les documents préparatoires à la négociation annuelle.

Une commission d'application et de suivi sera mise en place avec les Organisations Syndicales signataires. Celle-ci sera réunie en mai et en octobre 2021 afin d'examiner les cas particuliers non résolus à l'échelle de l'unité de travail au regard d'une appréciation des compétences ayant pu justifier une sortie des garanties ci-dessus.

ARTICLE 4 – PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE DANS L'ENTREPRISE

Les parties signataires prennent acte du fait que la société entre dans le champ d'application :

- de l'accord de participation de Groupe signé le 15 novembre 2019, applicable jusqu'au 31 décembre 2023,
- de l'accord de groupe relatif au Plan d'Epargne Groupe (PEG) ArcelorMittal France du 1er octobre 2018,
- de l'Accord de groupe relatif au Plan d'Epargne Groupe pour la retraite collectif (PERCO) Arcelor France du 14 juin 2016,
- de l'accord sur la retraite supplémentaire Arcelor du 22 décembre 2005 et ses avenants,
- de l'Accord collectif de groupe ArcelorMittal portant création du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies « Plan Epargne Retraite Entreprise ArcelorMittal » (PERE ArcelorMittal) du 20 décembre 2018, et qu'à ce titre, l'ensemble des dispositions de ces accords est applicable au sein de l'entreprise.

Concernant l'intéressement, les parties signataires prennent acte du fait qu'un accord d'intéressement du Personnel d'ArcelorMittal Méditerranée aux performances et aux résultats de l'entreprise pour les années 2021 – 2022 – 2023 sera négocié prioritairement dans le cadre du calendrier social 2021.

AM
T. G
ST
6
AS

ARTICLE 5 – DIALOGUE SOCIAL

Les signataires, attachés à l'amélioration continue du dialogue social dans l'entreprise, s'engagent à conduire des négociations ou concertations et suivis d'accord de nature à conforter le dialogue social.

Une réunion sera proposée début janvier 2021 pour définir l'agenda social précis et définir les sujets qui seront prioritaires traités en 2021, notamment l'intéressement, les salariés en situation de handicap, le télétravail et la reconnaissance de la fonction tutorale.

ARTICLE 6 - DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES

6.1 - Durée

Les mesures du présent protocole d'accord conclues au titre de la négociation annuelle portant sur l'année 2021 s'appliqueront pour l'année 2021.

Conformément à l'article L. 2222-4 du Code du Travail, le présent protocole d'accord ne se transformera pas en accord à durée indéterminée à l'issue de son application.

6.2 - Publicité et dépôt

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

Fait à FOS/MER, le 03 décembre 2020

Pour La Direction d'ArcelorMittal Méditerranée

Pour la CFDT

G. THORVAU



R. BALBI

Pour la CFE-CGC

Philippe AVOCAS

Pour la CGT

Pour CGT-FO

David THOURÉY

