

Accord portant sur les mesures salariales applicables dans les Etablissements d'ArcelorMittal Méditerranée en 2020

PREAMBULE

Les Organisations Syndicales et la Direction d'ArcelorMittal Méditerranée se sont rencontrées les 11 et 16 décembre 2019, 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 harmonie avec la situation 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.

La Direction d'ArcelorMittal Méditerranée considère que la capacité à attirer des candidats qualifiés, ayant un potentiel de développement professionnel et pour certains profils une expérience industrielle, et à sécuriser les métiers et les savoir-faire propres aux métiers de la sidérurgie est incontournable pour assurer la réussite du projet industriel et commercial d'ArcelorMittal Méditerranée.

Cette capacité, dans le droit fil des accords salariaux antérieurs, est renforcée par des actions complémentaires et cohérentes dans de multiples domaines : définition de parcours professionnels, reconnaissance salariale, formation professionnelle, formalisation des savoirs et des modes opératoires, etc.

Pour la sidérurgie, le contexte économique est similaire à celui de 2008 et présente toutes les caractéristiques d'un bas de cycle. 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.). ArcelorMittal Méditerranée et le Groupe ArcelorMittal ont anticipé ces difficultés depuis le début de l'année 2019 par un plan de réductions des coûts qui, s'il a permis de limiter les effets de ce contexte économique n'a pu éviter pour le Cluster Fos - Saint-Chély d'afficher des résultats négatifs au dernier trimestre 2019 et d'anticiper une année 2020 similaire.

Dans ce contexte le Cluster se trouve dans une situation budgétaire extrêmement contrainte pour aborder la négociation annuelle obligatoire 2020.

Néanmoins la Direction et les Organisations Syndicales ont tenu à poursuivre la politique sociale et salariale conduite depuis plusieurs années :

- Le maintien du pouvoir d'achat en lien avec l'inflation, avec une attention particulière pour les salaires les plus bas.
- La reconnaissance de la performance et des compétences.

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 2019, 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.
- 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 « ArcelorMittal Cap 2020 » ayant notamment pour objet la durée effective et l'organisation du temps de travail, dont le temps partiel individuel.

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)

Les parties signataires conviennent du dispositif suivant :

2.2.1. Mesures générales récurrentes

Les mesures générales suivantes sont mises en œuvre en 2020 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 **0,8 %**, concernant le personnel Ouvrier et ETAM de tous les niveaux UIMM, avec talon de **16 €**, sera versée au **1^{er} avril 2020**.

Le talon mentionné contribue à augmenter le montant des augmentations générales ci-dessus.

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 0,4 %

Le budget de mesures individuelles est fixé en 2020 de la façon suivante :

- Le budget alloué aux mesures individuelles sera utilisé à part égale, 50% au 1^{er} Avril et 50% au 1^{er} Octobre 2020.

2.2.2.1 – Attentions particulières

Une attention particulière sera portée à l'examen de la situation :

1. De l'encadrement technique posté et journalier et des éventuels écarts entre équipes.
2. Des salariés ayant environ 10 à 15 ans d'ancienneté dans leur métier et des éventuels écarts entre équipes.

A cet effet, une réunion technique se tiendra fin mai 2020 avec les signataires du présent accord, afin d'analyser les données chiffrées relatives à ces sujets, et de définir un plan d'action pluriannuel.

2.2.2.2 - 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.

2.2.3 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 1,2%, à effet du 1^{er} avril 2020

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 GARANTIES ET A L'EQUITE COLLECTIVE

3.1. - Rémunérations annuelles garanties

Les garanties en vigueur dans les Etablissements de la Société sont maintenues, sans pouvoir conduire en 2020 à un montant annuel brut théorique temps plein inférieur à 25 200 €.

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 handicapées sur le site de Fos Sur Mer et à l'accord relatif à l'égalité professionnelle 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 réserve budgétaire constituée sur le budget général des augmentations individuelles (article 2.2.2.) sera affectée à la correction des éventuels déséquilibres. En cas de non utilisation, ou utilisation partielle, le solde sera réaffecté au budget d'origine.

3.3 - Suivi des Ouvriers et ETAM n'ayant pas eu, fin 2020, d'augmentation depuis 36 mois ou plus

Au début du mois d'octobre 2020, les salariés en activité n'ayant pas eu de mesure individuelle après le 31 décembre 2017 seront identifiés.

Les salariés en activité concernés seront conviés à un entretien individuel organisé sur l'initiative de la hiérarchie avant le 15 décembre 2020, afin de préciser par écrit le contexte 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 2020 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 – 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 2020 pour définir l'agenda social précis.

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 2020 s'appliqueront pour l'année 2020.

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 16 décembre 2019

Pour La Direction d'ArcelorMittal Méditerranée

Pour la CFDT



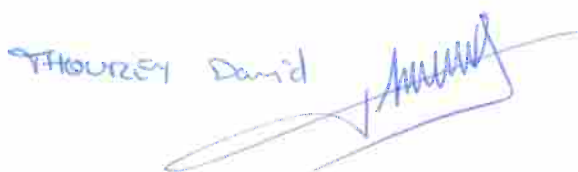
Pour la CFE-CGC



Henri BOTELEUX

Pour la CGT

Pour CGT-FO



THOUZEY David