

Accord portant sur les mesures salariales applicables dans les établissements d'ArcelorMittal Méditerranée en 2019

PREAMBULE

Les Organisations Syndicales et la Direction d'ArcelorMittal Méditerranée se sont rencontrées les 29 novembre, et les 6 & 11 décembre 2018, 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 et de ST CHELY d'APCHER un accord salarial en harmonie avec la situation de l'Entreprise, en termes d'emploi, de compétences et d'aménagements 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, ainsi que la capacité à sécuriser les métiers et les savoir-faire propres aux métiers de la sidérurgie sont des incontournables pour assurer la réussite de son projet industriel et commercial.

Ces capacités, dans le droit fil des accords salariaux antérieurs, se sont construites par des actions complémentaires et cohérentes dans de multiples domaines : construction de parcours professionnels, reconnaissance salariale, formation professionnelle, formalisation des savoirs et des modes opératoires etc....

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 2018, 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 la cohérence avec les pratiques européennes du groupe, les mesures salariales accompagnant les promotions seront prises en compte en sus du budget d'Augmentations Individuelles défini par le présent accord. A titre indicatif, le budget de promotion constaté depuis plusieurs années est compris entre 0,3% et 0,4% de la masse salariale d'ArcelorMittal Méditerranée.
- 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 2019 dans les conditions suivantes pour le personnel Ouvrier et ETAM de FOS et de ST CHELY.

Une mesure d'augmentation générale de 1,7 %, concernant le personnel Ouvrier et ETAM de tous les niveaux UIMM, avec talon de 35 €, sera versée au 1^{er} janvier 2019.

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 0,8 %

Le budget de mesures individuelles est fixé en 2019 de la façon suivante :

2.2.2.1 – Date d'application

Le budget sera utilisé pour 60 % au 1^{er} mars 2019 et pour 40 % au 1^{er} septembre 2019.

2.2.2.2 – Attentions particulières

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

1. 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 juin 2019 avec les signataires du présent accord, afin d'analyser les données chiffrées relatives à ces sujets, et de définir un plan d'action pluriannuel.

2.2.2.3 - Modalités de gestion des augmentations individuelles

Les augmentations individuelles distribuées dans le cadre du budget général des augmentations individuelles ne pourront être inférieures aux bornes minimales suivantes :

- 40 Euros pour les salariés des Niveaux 1 à 4
- 45 Euros pour les salariés du Niveau 5

Les montants ci-dessus sont des valeurs temps plein.

Handwritten initials: TD, DB, MR, and another signature.

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.

2.2.4. 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, à effet du 1^{er} avril 2019

Une attention particulière sera portée à

- A l'évolution de carrière des ingénieurs et cadres ayant récemment intégré l'entreprise, et exerçant des responsabilités d'encadrement.
- À 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 2019 à un montant annuel brut théorique temps plein inférieur à 24 998 €.

3.2. - Niveau garanti de progression toutes catégories

Sur la base du développement des compétences permis par les accords en cours, les signataires constatent que les augmentations individuelles appliquées sur la durée (3 ans) touchent la quasi totalité du personnel.

En conséquence, ils conviennent de proroger le système existant de garantie collective d'évolution des ressources, mesurée à partir de la progression de la rémunération annuelle brute théorique (plein temps) dans les conditions suivantes :

- 75 % du personnel en activité sur l'année, se situant fin 2019 en termes de rémunération brute théorique plein temps, au moins à 6 % par rapport à la fin 2016.
- 90 % du personnel en activité durant la période, se situant fin 2019 dans les mêmes termes, au moins à 7,5 % par rapport à la fin 2014.

3.3. – 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 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.

3.4 - Suivi des Ouvriers et ETAM n'ayant pas eu, fin 2019, d'augmentation depuis 36 mois ou plus

Au début du mois d'octobre 2019, les salariés en activité n'ayant pas eu de mesure individuelle après le 31 décembre 2016 seront identifiés.

Les salariés en activité concernés seront conviés à un entretien individuel organisé sur l'initiative de la hiérarchie avant le 15 décembre 2019, afin de préciser par écrit le contexte de l'absence d'augmentation individuelle, l'état de la situation et les dispositions de progrès ré-ouvrant une perspective de progression.

3.5 – 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 avril et en octobre 2019 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.

Handwritten initials: TD, DB, MB, RP

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.

Suite aux engagements pris les 29 novembre et 6 et 11 décembre 2018, une réunion est fixée le 8 janvier pour proroger l'accord relatif à l'égalité entre les Femmes Hommes jusqu'au 31 décembre 2019. Une autre réunion sera proposée début janvier 2019 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 2019 s'appliqueront pour l'année 2019.

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 11 décembre 2018

Pour La Direction d'ArcelorMittal Méditerranée

Pour la CFDT  STÉPHANIE BERNARDS

Pour la CFE-CGC  HENRI BOREL

Pour la CGT

Pour CGT-FO  DAVID THOURÉY

Procès Verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes

ArcelorMittal Méditerranée

PREAMBULE

Au cours de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, la direction d'ArcelorMittal et les organisations syndicales représentatives CFTD, CFE-CGC, FO et CGT ont ouvert des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

1- Calendrier des réunions et base documentaire pour la négociation

Les réunions se sont déroulées les 29 novembre, 6 et 11 décembre 2018.

Les organisations syndicales ont reçu, pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause, en complément des Rapports de Situation Comparée 2017 de la société et de ses établissements, tous les documents nécessaires et notamment :

- Le document « Statistiques NAO », relatif aux salaires effectifs prévisionnels 2018 de la société et de chaque établissement, Femme/Homme, par catégorie professionnelle OETAM et cadre, régime horaire de travail, coefficient hiérarchique ;
- Les informations complémentaires relatives aux OETAM suivantes :
 - Analyse du salaire de base 35 heures moyen du mois d'octobre 2018 des femmes et des hommes OETAM de la société, par coefficient hiérarchique et tranche d'âge ainsi que par coefficient hiérarchique et tranche d'ancienneté ;
 - Coefficient hiérarchique moyen à fin octobre 2018 des femmes et des hommes OETAM de la société, par tranche d'âge et par tranche d'ancienneté ;
 - Taux de promotion 2018 par famille métier GPEC des femmes et des hommes OETAM de la société ;
- Les informations complémentaires relatives aux cadres suivantes :
 - Analyse de la rémunération du mois d'octobre 2018 des femmes et des hommes cadres de la société, en Forfait Heures et en Forfait Jours, par tranche d'indice et tranche d'âge ainsi que par tranche d'indice et tranche d'ancienneté ;
 - Indice moyen à fin octobre 2018 des femmes et des hommes cadres en Forfait Jours de la société, par tranche d'âge et par tranche d'ancienneté ;
 - Taux de promotion 2018 par famille métier GPEC des femmes et des hommes cadres en Forfait Jours de la société.

2- Propositions des organisations syndicales

Les organisations syndicales prennent acte des résultats de l'analyse des salaires Femmes/Hommes au 31 octobre 2018 tels que présentés.

AD OB S.P
M E

Elles ne font aucun commentaire sur ces résultats 2018 qui s'inscrivent dans la continuité de ceux des années précédentes. Elles ne font pas de demande complémentaire d'informations.

Au recueil des différentes propositions des organisations syndicales par la direction, les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT & FO proposent, concernant les écarts de rémunération qui pourraient être diagnostiqués sur un plan individuel entre les femmes et les hommes, d'imputer les rattrapages salariaux sur le crédit illimité demandé pour les mesures d'augmentation individuelle.

3- Réponse de la direction d'ArcelorMittal Méditerranée

La direction rappelle qu'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes d'ArcelorMittal Méditerranée a été signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la société le 25 septembre 2015, qu'une réunion de négociation est prévue le 8 janvier 2019 pour proroger cet accord jusqu'au 31 décembre 2019. Cet accord et l'avenant comporteront, dans ses chapitres 3 & 4, les mesures négociées visant à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Dans cet objectif, la commission de suivi de l'accord, prévue en son Article 19, a compétence pour examiner tous les cas de recours de personnes s'estimant discriminé(e)s pour une raison liée au sexe.

La direction souligne qu'aucune contestation individuelle n'a été présentée à ce jour, dans aucun des deux établissements de la société.

Fait à Fos-sur-Mer, le 11 décembre 2018.

Pour les organisations syndicales :

Pour la direction d'ArcelorMittal Méditerranée :

CFDT 


Frédéric Balbi



CFE-CGC


Henri BOTELLU

CGT

 POLETTO ANDY


FO

David THOUREY
