

Décision unilatérale relative aux parcours professionnels dans les établissements d’ArcelorMittal Méditerranée

Préambule

La signature de la CCNM impacte les dispositions conventionnelles nationales, territoriales et sectorielles au 1^{er} janvier 2024 portant notamment sur la classification et l'évolution professionnelle, avec entre autres la signature de l'avenant du 23 septembre 2022 portant révision/extinction des dispositions conventionnelles sectorielles de la sidérurgie, et notamment l'abrogation de l'Accord sur la Conduite de l'Activité Professionnelle dans les entreprises sidérurgiques (ACAP 2000) du 17 décembre 1990.

Dans la continuité des réunions de négociation portant sur l'impact de l'entrée en vigueur de la CCNM pour AMMED et de la signature unanime en juillet 2023 d'un accord portant sur la définition de l'ancienneté et la prime d'ancienneté pour les salariés d'AMMED, les organisations syndicales représentatives d'ArcelorMittal Méditerranée se sont donc réunies pour négocier un nouveau dispositif concernant les parcours professionnels pour les salariés.

L'ensemble des parties signataires n'ayant pas réussi à trouver une convergence suffisante permettant de conduire à la signature d'un accord majoritaire, la Direction se voit dans l'obligation d'une mise en application unilatérale.

Les éléments retenus dans le cadre de ce dispositif sont donc les suivants :

Article 1 - Contexte de la mise en place des dispositifs sur les parcours professionnels

L'accord de groupe portant sur le déploiement des dispositions relatives à la classification des emplois de la Nouvelle Convention Collective Nationale du secteur de la Métallurgie signé le 26 octobre 2022 a défini les acteurs et la méthodologie pour la mise en place de la nouvelle classification, les principales étapes et le calendrier prévisionnel de mise en œuvre de celle-ci. Une commission paritaire de suivi au niveau de chaque société a été instituée via cet accord.

En ce qui concerne les parcours professionnels, la CCNM, dans son titre V - Classification - et son chapitre 3 - Parcours professionnels - précise les obligations minima des employeurs quant aux parcours professionnels de leurs salariés. Les parties signataires considèrent les articles 65 - information des salariés sur les parcours professionnels -, article 66 - employeur et salarié acteurs du projet d'évolution professionnelle - et article 67 - salarié acteur de son projet d'évolution professionnelle – comme une base.

Le présent dispositif définit les éléments relatifs aux parcours professionnels adaptés à la mise en place de la nouvelle convention collective de la métallurgie au sein d'AMMED.

Article 2 - Champ d'application des dispositifs sur les parcours professionnels

Les modalités relatives aux parcours professionnels prévus dans le présent dispositif sont applicables à l'ensemble des établissements de la société ArcelorMittal Méditerranée et concernent l'ensemble de ses salariés.

Article 3 – Modification du titre V de l'accord de groupe CAP 2024 : l'évolution de carrière des salariés de niveau V

Toutes les dispositions du titre V - l'évolution de carrière des salariés de niveau V- de l'accord de groupe CAP 2024 signé le 21 octobre 2021 par la CFDT, la CFE CGC et FO deviennent inapplicables à compter du 1^{er} janvier 2024 du fait de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification définie dans la CCNM.

Considérant ceci, il est convenu que si l'adaptation du titre V de l'accord Cap 2024 n'était pas trouvée au niveau France, une négociation au niveau AMMED sur les thématiques non traitées par le présent dispositif serait ouverte.

Du fait de la fin de l'accord GESIM ACAP 2000 et de l'inapplicabilité de l'article de CAP2024 sur les niveau V, il n'y a plus de dispositions sur l'évolution et le parcours professionnel des salariés applicables à AMMED qui pourrait être mis en œuvre dans le cadre de la nouvelle classification issue de la NCCNM.

CHAPITRE 1 – Emplois, classification, échelons

Article 4 – Mise en place d'échelons au sein des groupes d'emplois

Le dispositif appelé « échelon » vise à reconnaître l'acquisition progressive de compétences nécessaires à la tenue de l'emploi.

Le nombre d'échelons par groupes d'emplois est défini au regard du niveau de complexité et d'expertise nécessaires pour le groupe d'emploi.

Chaque salarié est donc affecté à un emploi de la structure organisationnelle d'AMMED au sein de son périmètre. Il est, ensuite, positionné sur un échelon dans son emploi d'affectation, en fonction de ses propres compétences, son expertise et le degré d'autonomie mis en œuvre.

En synthèse, le classement de l'emploi fait référence à l'emploi que le salarié occupe ; l'échelon fait référence au niveau de compétences et d'autonomie du salarié qui tient l'emploi.

Le nombre d'échelons croît avec le nombre et la complexité des compétences nécessaires à la tenue des emplois et leur classement :

- 2 échelons pour les emplois du groupe A,
- 3 échelons pour les emplois des groupes B et C,
- 4 échelons pour les emplois des groupes D, E, F, G,
- Pour les emplois des groupes H et I, la référence est le Competency Framework établi par les Ressources Humaines du groupe ArcelorMittal

A titre d'information :

- les attendus au sein de chaque échelon à l'intérieur des groupes d'emplois sont illustrés comme suit :

GROUPE	CLASSE	1
I	18	I 18
	17	I 17
H	16	H 16
	15	H 15
G	14	G 14
	13	G 13
F	12	F 12
	11	F 11
E	10	E 10
	9	E 9
D	8	D 8
	7	D 7
C	6	C 6
	5	C 5
B	4	B 4
	3	B 3
A	2	A 2
	1	A 1

Au-delà du Groupe G : système relayé par le competency framework

EMPLOIS GROUPE F G	EMPLOIS GROUPE D E	EMPLOIS GROUPE B C	EMPLOIS GROUPE A
4 → Conduite de missions et résolution de problèmes (mise en œuvre expertise(s) ET champ(s) de compétences supplémentaire(s))	4 → Capitalisation et formalisation des actions dans des situations inhabituelles ou de certaines activités ne relevant pas de l'emploi	3 → Pratique référente	
3 → Conduite de missions et résolution de problèmes (mise en œuvre d'expertise(s) OU champ(s) compétences supplémentaire(s))	3 → Adaptation des activités relevant de situations inhabituelles ou de certaines activités ne relevant pas de l'emploi	2 → Pratique complète et autonome	2 → Application autonome
2 → Conduite complète et autonome des missions confiées	2 → Mise en œuvre complète et autonome	1 → Pratique de base	
1 → Conduite avec support/soutien dans la réalisation des missions confiées	1 → Mise en œuvre avec support/soutien		1 → Prise de poste

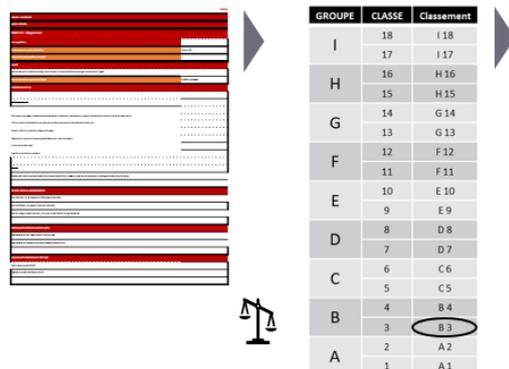
A titre d'information, voici une description plus détaillée des échelons pour les emplois D et E :

- 1 → Mise en œuvre avec support/soutien
Tenue d'emploi partielle et en cours d'acquisitions pour mettre en œuvre la majorité des activités confiées dans l'emploi
- 2 → Mise en œuvre complète et autonome des activités habituelles requises
Tenue d'emploi complète et autonome pour mettre en œuvre l'ensemble des activités confiées dans l'emploi
- 3 → Adaptation des activités relevant de situations inhabituelles
*Tenue d'emploi démontrant la capacité d'adapter ses actions dans des situations inhabituelles ou reconnaissance dans son périmètre par ses pairs d'activités significatives ne relevant pas de l'emploi
Est responsable lors de situations inhabituelles déjà rencontrées / est responsable d'activités significatives ne relevant pas de l'emploi*
- 4 → Capitalisation et formalisation des actions dans des situations inhabituelles
*Tenue d'emploi démontrant la capacité de remettre en cause et de faire évoluer la(les) méthode(s)
Reconnaissance au-delà de son périmètre dans son emploi ou reconnaissance dans son périmètre dans les champs d'activités ne relevant pas de l'emploi
Est formateur au delà de son périmètre et des attendus des activités significatives de son emploi
Est en conseil lors de nouvelles situations inhabituelles de par l'expérience et connaissances antérieures*

- le récapitulatif du dispositif de classification / l'articulation entre classement de l'emploi et position individuelle du salarié dans l'emploi sont décrits ci-après :

Récapitulatif du dispositif et de l'articulation classification / position individuelle

1 emploi = 1 descriptif = 1 classe = 1 groupe



Référentiel d'Emplois Société

Classes	Maintenance	Logistique	R&D	MKG	Finance	Etc ...
Etc...	Emploi	Emploi	Emploi	Emploi	Emploi	Emploi
D7	Emploi	Emploi	Emploi	Emploi	Emploi	Emploi
C6	Emploi	Emploi	Emploi	Emploi	Emploi	Emploi
C5	Emploi	Emploi	Emploi	Emploi	Emploi	Emploi
B4	Emploi	Emploi	Emploi	Emploi	Emploi	Emploi
B3	Emploi	Emploi	Emploi	Emploi	Emploi	Emploi
Etc...	Emploi	Emploi	Emploi	Emploi	Emploi	Emploi



L'emploi étant défini selon le glossaire relatif au référentiel paritaire d'analyse des emplois comme « ensemble de tâches, activités et missions réalisées par un salarié dans le cadre du contrat de travail », il inclut de fait la possibilité d'affecter un salarié dans les différents postes de travail correspondant à cet ensemble et donc, de la polyvalence. Par conséquent, la maîtrise de plusieurs postes de travail et l'affectation à ceux-ci permet une acquisition de compétences plus larges et donc une maîtrise plus rapide des activités significatives de l'emploi.

La polyvalence est incluse par nature dans l'emploi au travers des postes de travail qu'elle regroupe au sein d'un périmètre. Lorsque les missions significatives d'un salarié se répartissent entre plusieurs fiches emplois, les dispositifs de reconnaissances de remplacement sont définis dans les articles ci-après, via l'attribution éventuelle d'échelons qui peuvent compléter certains dispositifs déjà existants.

CHAPITRE 2 – Evolution professionnelle des salariés

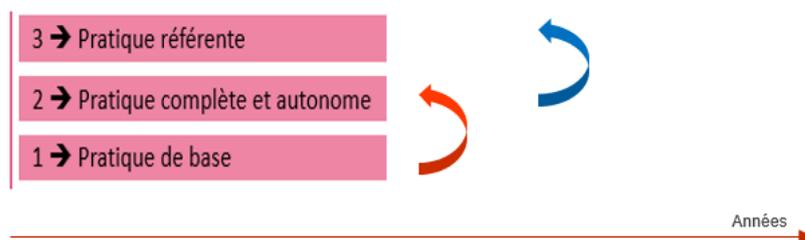
Article 5 – Evolution professionnelle au sein d'un même emploi : passage à un échelon supérieur appelé développement

Chaque salarié bénéficie d'une filière d'évolution professionnelle au travers des échelons de l'emploi qu'il occupe. Le passage des échelons correspond à un développement dans le niveau de la tenue de son emploi.

Le passage à un échelon supérieur, au même titre que le passage d'un emploi vers un emploi d'une classe supérieure, est une promotion.

L'évolution dans les échelons se fait en considération de la tenue de plus en plus complète et autonome de l'emploi, en référence aux activités significatives et autres éléments inscrits dans la fiche emploi.

La Direction se basera notamment sur les entretiens professionnels et les entretiens d'évaluation du salarié pour valider le passage à un échelon supérieur. La validation de l'accession à l'échelon supérieur pour un salarié est un acte managérial, validé lors de la revue d'équipe.
Exemple pour un emploi classé B4 :



L'échelon sur lequel est positionné le salarié dans son emploi sera affiché sur le bulletin de paie au plus tôt en Avril 2024.

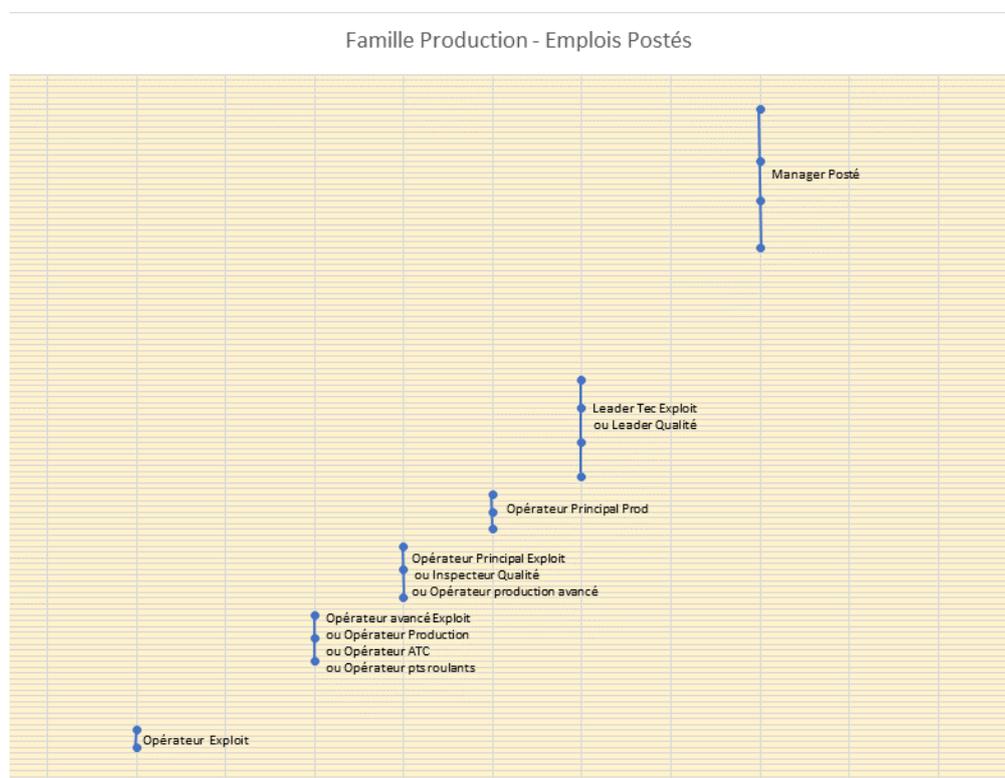
Article 6 – Evolution professionnelle avec changement d'emploi : promotion ou évolution horizontale

Article 6.1 – Changement d'emploi vers un emploi d'un classement supérieur, appelé promotion

Au fil des années, le salarié développe ses compétences au sein de son emploi et les met en œuvre.

Lors de l'entretien professionnel, salarié et manager échangent sur les perspectives d'évolution de l'activité professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cette discussion permet au salarié de mieux définir son parcours professionnel en fonction des besoins organisationnels d'AMMED.

A titre d'information, la filière professionnelle pour les emplois postés de la famille production pourrait se schématiser de la façon suivante :



Le salarié peut évoluer sur les différents emplois de l'entreprise dont les classements sont supérieurs. Cette évolution professionnelle, qui représente une promotion pour le salarié, sera accompagnée par l'entreprise.

La validation d'une candidature sur un emploi supérieur est une validation managériale. Il n'est pas obligatoire pour le salarié d'être positionné sur le plus haut échelon de son emploi pour évoluer vers un emploi de classement supérieur.

Article 6.2 – Changement d'emploi vers un emploi au classement identique

Une autre évolution possible est d'évoluer vers un emploi de même classement. Cette évolution est dite horizontale.

Le positionnement dans les échelons du nouvel emploi sera fait par une évaluation managériale validée par les ressources humaines en considération de la tenue de l'emploi en référence aux activités significatives ainsi que les autres éléments inscrits dans la fiche du nouvel emploi.

Article 6.3 – Changement de périmètre pour un emploi identique

Dans l'éventualité où un salarié évolue vers un nouveau périmètre sur un emploi identique, une évaluation managériale du positionnement dans l'échelon validée par les ressources humaines sera faite en considération de la tenue de l'emploi en référence aux activités significatives au regard du nouveau périmètre confié.

CHAPITRE 3 – Outils d'aide à l'évolution professionnelle

Il est convenu qu'AMMED poursuivra ses efforts afin de promouvoir et d'accompagner ses salariés dans leur évolution professionnelle.

Article 7 - Salarié et employeur acteurs du projet d'évolution professionnelle

AMMED mettra progressivement à disposition des salariés la cartographie des filières d'évolutions possibles au sein de l'entreprise.

La Direction accordera une attention particulière aux souhaits d'évolution professionnelle exprimés par le salarié lors de son entretien annuel d'évaluation / professionnel.

Article 8 – Remplacement d'un collègue occupant un emploi de classement supérieur

Il est convenu dans le présent dispositif de renforcer la reconnaissance de compétences nouvelles acquises par le remplacement d'autres salariés occupant un emploi supérieur.

Le salarié remplaçant développera davantage de compétences, ce qui pourra lui faciliter un passage d'échelon au titre de son développement et/ou une Augmentation Individuelle au titre de sa performance.

CHAPITRE 4 – Reconnaissance individuelle

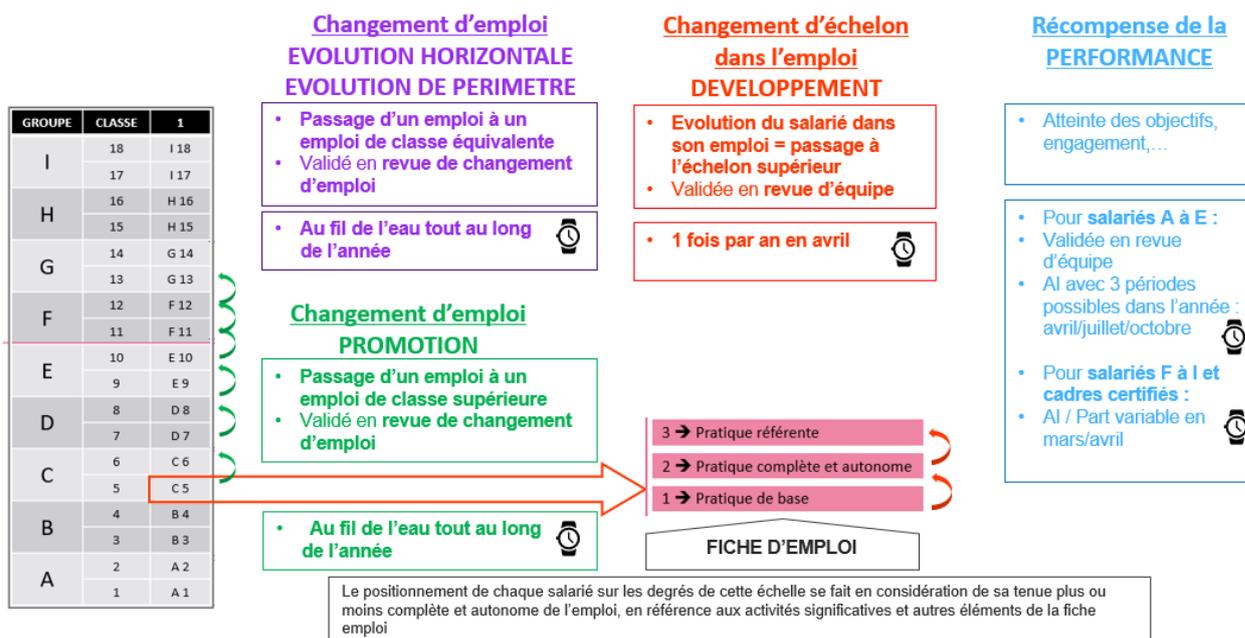
Article 9 – Les modalités de reconnaissance individuelle possibles

Prenant en compte les différentes évolutions professionnelles possibles et la reconnaissance de la performance du salarié dans la tenue de son emploi, les modalités de reconnaissance peuvent être schématisées de la façon suivante :

Synthèse des modalités de reconnaissance individuelle possibles :

Pas d'impact à la baisse sur le salaire de base lors du parcours professionnel

 A titre indicatif



Article 9.1 – Reconnaissance de la performance du salarié

Les objectifs de performance sont définis par le manager pour chaque salarié lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Des salariés occupant le même emploi peuvent mettre en œuvre des niveaux de compétences variés et avoir une performance différente dans la tenue de l'emploi. Le manager évalue l'atteinte des objectifs fixés et l'attribution d'une Augmentation Individuelle éventuelle au regard du budget déterminé lors de la Négociation Annuelle Obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (NAO).

Article 9.2 – Développement du salarié dans son emploi

Article 9.2.1 – Développement du salarié dans son emploi avec passage d'échelon

Le salarié acquiert normalement des compétences nouvelles dans la tenue de son emploi au fil du temps, et évolue ainsi dans son emploi en gravissant les différents échelons de l'emploi.

Le développement des salariés est examiné annuellement en revues d'équipes.

Une décision collégiale est prise dans cette instance, sur la base des entretiens professionnels et entretiens annuels d'évaluation, actant du bon développement du salarié dans son emploi et donc du passage éventuel de celui-ci à l'échelon supérieur de l'emploi.

Ce développement, lorsqu'il est accordé, est notifié une fois par an aux salariés concernés.

En terme budgétaire, le passage d'échelon est considéré comme un développement et est affecté au même budget que celui des promotions et changement d'emplois en cours d'année.

Article 9.3 – Changement d'emploi du salarié

Article 9.3.1 – Changement d'emploi vers un emploi de classement supérieur (promotion)

Il est convenu qu'une analyse du positionnement salarial par rapport aux autres salariés dans le même emploi sur le même périmètre sera réalisée afin de déterminer la mesure appropriée, si tant est que cet échantillon est considéré comme représentatif.

La mesure sera réalisée au moment du changement d'emploi.

Article 9.3.2 – Evolution horizontale

Lorsqu'un salarié évolue vers un nouvel emploi de classement identique, l'analyse de son positionnement salarial par rapport aux autres salariés dans le même emploi sera réalisée afin de déterminer si une mesure est nécessaire.

Le cas échéant cette mesure sera réalisée au moment du changement d'emploi.

CHAPITRE 5 – Gestion des situations particulières liées à l'entrée en vigueur de la classification de la CCNM

Article 10 – Cas particuliers des salariés OETAM en 2023 positionnés sur un emploi F11 ou de classement supérieur à F11 au 1er janvier 2024

Pour les salariés OETAM en 2023 qui seront positionnés sur un emploi F11 ou de classement supérieur à F11 au 1er janvier 2024, leur situation sera telle que :

Au moment du passage cadre, son salaire de base, sa prime d'ancienneté, ainsi que ses éléments récurrents seront intégrés dans sa rémunération annuelle. Celle-ci sera majorée au minimum de 9% pour constituer sa nouvelle rémunération annuelle brute.

Le salarié bénéficiera des indemnités de déplacement domicile/usine applicables aux Ingénieurs et Cadres de son établissement ou entreprise.

Sur cette base, un package salarial sera construit pour ces salariés en prenant en compte les rémunérations des autres salariés cadres tenant un emploi de même classement. Il leur sera proposé de signer un avenant à leur contrat de travail.

CHAPITRE 6 – Mise en œuvre des modalités du présent dispositif

Article 11 – Communication

Dans le cadre de la stratégie d'accompagnement du changement sur tous les nouveaux dispositifs liés à l'entrée en vigueur de la CCNM, une communication sera déployée auprès de tous les salariés sur le sujet des parcours professionnels.

Les managers seront accompagnés spécifiquement par un dispositif d'information sur la thématique des parcours professionnels et de la reconnaissance individuelle. Un guide méthodologique explicitant le contenu et les modalités du présent dispositif sera élaboré par la Direction afin d'accompagner les managers dans sa mise en œuvre.

Les managers seront accompagnés dans l'exercice de pré-positionnement de chaque salarié sur le bon échelon de son emploi au cours du dernier trimestre de l'année 2023. L'exercice de pré-positionnement sera réalisé entre le manager direct n+1, le RRH et éventuellement le manager n+2.

Une revue d'équipe sera réalisée au premier trimestre 2024 pour évaluer collégialement les évolutions de positionnement sur les échelons. Une notification précisant le positionnement sur l'échelon de l'emploi occupé sera remise à chaque salarié à partir d'avril 2024. Chaque manager sera particulièrement attentif à expliquer le dispositif et le positionnement du salarié dans celui-ci.

Fait à Fos sur Mer, le 31 octobre 2023

Pour la Direction d'ArcelorMittal Méditerranée
Frédéric BALBI
Directeur des Ressources Humaines