

NEGOCIATION

« APRES CAP 2024 »

Temps de travail Compte Epargne Temps **Séniors**
Modulation Temps partiel **TPGFC** Travail à distance
JRTT Annualisation Gestion fin de Période
Aléas de carrière Régime de Travail ...

Préambule :

Après avoir négocié et signé un avenant afin de se mettre en conformité avec les dispositions prévues dans notre accord pour donner suite à la mise en place de la nouvelle convention collective, les organisations syndicales ont été conviées pour négocier le futur accord.

Pour rappel, plus de 15 000 salariés du groupe ArcelorMittal en France ont bénéficié en tout ou partie de l'application de l'accord national CAP 2024 signé par la **CFDT**.

Lors d'une première réunion qui s'est tenue le 18 avril, nous avons rebalayé l'ensemble de l'accord avec l'intégration des modifications issues de l'avenant et chaque organisation syndicale a pu s'exprimer.

Ayant toujours été moteur et force de propositions lors des négociations précédentes, la CFDT estime que cet accord a un socle solide depuis de nombreuses années sur lequel nous pouvons nous appuyer.

La **CFDT** a réitéré son engagement à maintenir les principes de l'accord CAP 2024, qui sont déjà issus d'accords antérieurs, de les renforcer et de clarifier davantage certaines dispositions. C'est pourquoi nous pensons que la proposition de la direction d'évoluer vers un accord à durée indéterminée, avec la possibilité de modifier l'accord en cas d'évolution de la législation sur le temps de travail, pourrait être bénéfique pour les salariés.

Concernant le champ d'application, trop de sociétés sont encore exclues des dispositions de cet accord. Pour la **CFDT**, ce sont toutes les sociétés ArcelorMittal en France qui devraient en faire partie, et sur le plus de titres possibles.

Lors de cette négociation, la **CFDT** souhaite faire évoluer plusieurs dispositifs mais également en ajouter d'autres. La direction a pris connaissance de nos revendications, nous allons donc entrer dans le vif du sujet lors de cette deuxième réunion le 30 mai.

Vous
informer

Vous
écouter

Vous
défendre

Vous
conseiller

REVENDEICATIONS CFDT

- Article 26 « Délai de Prévenance »

La **CFDT** demande que le paiement de la prime de délai de prévenance se fasse autant de fois que de jours/postes de renfort effectués.

Nous demandons que cela s'applique pour le personnel de jour lorsqu'il change de régime ou horaires de travail. Cette prime vise à compenser le temps et l'effort supplémentaires consentis par les salariés, tout en reconnaissant leur engagement envers l'entreprise.

Cette prime renforce la reconnaissance et valorise les efforts fournis pour les salariés qui sont sollicités pour travailler des postes supplémentaires.

- Régimes de travail

La **CFDT** demande à continuer d'inscrire dans le futur accord CAP2024 que d'autres régimes de travail peuvent être expérimentés dans les sites sous réserve de signature d'un accord local entre Direction et les organisations syndicales afin de répondre aux besoins variés des salariés et aussi d'optimiser l'organisation du travail au sein des différents sites. Ces nouveaux régimes pourraient offrir davantage de flexibilité et s'adapter aux différentes contraintes et préférences individuelles tout en veillant à maintenir l'efficacité et la productivité de nos équipes.

La **CFDT** demande aussi à inscrire dans le futur accord CAP2024 d'autres régimes de travail existant déjà en application dans le groupe :

Par exemple l'inscription du régime « Desvres » 6 équipes 197 postes (5 semaines de postes puis 1 semaine de jour) ou le régime 12h de Fos sur Mer 124 postes (2 postes de jour 7h du mat à 19h le soir ; 2 postes de nuit 19h le soir à 7 h du matin et 6 jours de repos).

- Aménagement du temps de travail

La **CFDT** demande que les salariés de 55 ans et plus puissent bénéficier, via l'utilisation des jours dans le compte épargne temps, d'un aménagement de leur temps de travail dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel.

- Avoir la possibilité de transformer à partir à 55 ans certaines primes (exemple 13ème mois et prime de vacances ...) en jours de repos.
- Si accord à durée indéterminée, possibilité de monétiser 10 jours de CET par an sans motifs.
- Augmenter le nombre de jours de placements issus du CET dans PERO et PERCO.
- Droit à 1 journée de formation « préparation à la retraite » prise en charge par l'employeur.
- Mise en place d'un compteur « points pénibilité ». La législation permettant un aménagement de fin de carrière avec les points pénibilité (Après les 20 premiers points consacrés à la formation).

- TPGFC

- Possibilité de bénéficier du TPGFC 4 ans avant l'âge légal de départ à la retraite
- Possibilité de cumuls de jours non travaillés en fin de période permettant d'organiser une cessation anticipée d'activité du salarié.
- Cumul possible avec le dispositif de retraite progressive.

- Travail à distance

Compte-tenu des circonstances actuelles et des avantages que le télétravail peut offrir en termes de flexibilité et de bien-être au travail, la **CFDT** demande d'augmenter le nombre de jours de Travail à distance autorisés (**x40 jours / an**) pour tous les salariés et plus pour les salariés de 55 ans en fin de carrière.

Cette mesure pourrait contribuer à améliorer leur qualité de vie, tout en maintenant leur contribution précieuse dans les entreprises.

GEPP (Gestion Prévisionnelle des Emplois)

Incitation des entités à négocier rapidement leur accord GEPP (dans l'année qui suit la signature de cet accord s'il s'applique).

Agenda de la négociation :

- Deuxième réunion : 30 mai 2024
- Troisième réunion : 2 juillet 2024

Pour rappel, ci-dessous le tableau des jours de congés exceptionnelles qui figure dans l'avenant 1 de CAP 2024.

Jours prévus par le Code du travail (ouvrables)		
1°	Mariage d'un enfant ou d'un enfant du conjoint (y compris concubin ou PACS)	2 jours *
2°	Pour chaque naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité	3 jours
3°	Pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours
4°	Décès d'un enfant âgé de 25 ans et plus sans enfant lui-même	12 jours
5°	Deuil d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou deuil d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours
6°	Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin	3 jours
7°	Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
8°	Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	5 jours
Jours prévus par le Code du travail (ouvrés)		
9°	Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	14 jours
Jours conventionnels (calendaires)		
10°	Mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié	Une semaine
11°	Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin en cas d'enfant(s) à charge (non cumulable avec les jours décès prévus au 6° du présent article)	5 jours
12°	Décès d'un grand-parent	1 jour
13°	Décès d'un petit-enfant	1 jour
Jours supplémentaires spécifiques (calendaires)		
14°	Déménagement (hors application de l'accord Mobilité)	1 jour
15°	Cérémonie de remise des médailles du travail	1 jour

Vous
informer

Vous
écouter

Vous
défendre

Vous
conseiller