

**ACCORD RELATIF À L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET AU MAINTIEN DANS
L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN
D'ARCELORMITTAL MÉDITERRANÉE**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS

La société ArcelorMittal Méditerranée, dénommée ci-après « la société », dont le siège social est situé 6 rue André Campra, 93 200 Saint Denis, immatriculée au RCS de Bobigny, sous le numéro 421 174 038, représentée par Monsieur François SGRO, en sa qualité de Directeur Général d'ArcelorMittal Méditerranée et Madame Isabelle CRISTINI, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines,

d'une part,

ET

- Le syndicat CFDT,
- Le syndicat CFE-CGC,
- Le syndicat CGT,
- Le syndicat FO,

d'autre part

Table des matières

Préambule	4
CHAPITRE 1 — POLITIQUE GÉNÉRALE.....	5
Article 1 – Objet de l'accord	5
Article 2 – Champ d'application	5
CHAPITRE 2 — GOUVERNANCE ET SENSIBILISATION	5
Article 3 — Gouvernance.....	5
1. Référent.e Handicap	6
2. Infirmière référente handicap	6
3. Assistante sociale	6
4. Commission handicap avec Service Santé au Travail (SST).....	7
5. CSSCT.....	8
Article 4 — Sensibilisation	8
a) Plan de communication	8
b) Plan de formation associé à l'accord	9
CHAPITRE 3 — ACTIONS EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ..	10
Article 5 — Recrutement	10
a) Principe général	10
b) Processus de recrutement	10
c) Sourcing.....	10
d) Opération DuoDay	11
e) Employabilité	11
f) Données quantitatives.....	12
Article 6 — Maintien dans l'emploi.....	12
6. Aménagement du poste de travail	13
7. Reclassement du salarié en situation de handicap	13
8. Aléa de carrière handicap	13
9. Aménagement du temps de travail	14
10. Accessibilité et Vestiaires.....	15
11. Procédure d'alerte.....	15
Article 6 — Télétravail.....	15
Article 7 — Aides diverses	16
12. Autorisations d'absence annuelle	16
13. Aide à la vie quotidienne.....	16
a) des personnes en situation de handicap	16
b) des salarié.es ayant un.e conjoint.e en situation de handicap	17
c) des salarié.es ayant un enfant en situation de handicap.....	17
14. Logement.....	17

15. Crèche.....	17
16. Suivi médical individuel renforcé	18
17. Permanence d'écoute.....	18
18. Don de jour de repos	18
CHAPITRE 4 — PARTENARIAT AVEC LE SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ	19
Article 8 — Partenariat avec le secteur protégé et adapté.....	19
CHAPITRE 5 — CLAUSES JURIDIQUES ET ADMINISTRATIVES	20
Article 9 — Entrée en vigueur et durée.....	20
Article 10 — Contestation.....	20
Article 11 — Révision.....	20
Article 12 — Suivi et pilotage de l'accord.....	20
Article 13 — Dépôt et publicité de l'accord	21
Annexe 1 — Indicateurs	22

TD S.P LN JD u TS

Préambule

La Direction d'ArcelorMittal Méditerranée et les organisations syndicales affirment par le présent accord leur volonté de poursuivre et développer, au sein de tous les établissements de la société, les dispositifs et modes de gestion permettant le maintien dans l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap tout en tenant compte des contraintes et spécificités des métiers de la sidérurgie et de la situation des personnes concernées.

Les parties souhaitent assurer l'égalité des chances et un traitement équitable entre salariés, quel que soit leur handicap et atteindre un taux d'emploi au moins égal aux obligations légales dans chacun de ses établissements.

Ainsi, les salariés en situation de handicap, comme les autres salariés, doivent bénéficier d'un traitement équitable, leur permettant d'accéder à un emploi, de le conserver et de progresser dans l'entreprise. Le premier accord collectif portant sur le sujet, signé le 24 juin 2011, n'a pas permis d'atteindre les objectifs attendus en matière de taux d'emploi, malgré les engagements qui ont été pris. Face à ce constat, la Direction d'ArcelorMittal Méditerranée a mis en place une convention avec l'AGEFIPH en 2015 et 2016 pour progresser sur un plan méthodologique. L'application de cette convention a permis au site de Fos-sur-Mer de faire évoluer son taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap en 2016.

Le deuxième accord, signé par les quatre organisations syndicales représentatives, a permis grâce à une application efficace de son contenu de dépasser l'obligation légale.

Les négociations du troisième accord ayant été interrompues courant de l'année 2020, les dispositifs du second accord ont été reconduites dans le cadre d'une décision unilatérale de la Direction. Le bilan du troisième accord signé le 24 février 2021 montrent que les dispositions qui ont été mis en place fonctionnent et ont permis d'accompagner les salariés en situation de handicap (aménagement de poste, reclassement...etc). Les efforts consentis par l'ensemble des partenaires sociaux ont permis de faire évoluer les résultats du handicap aussi bien sur un plan quantitatif que qualitatif. Néanmoins, le taux d'emploi restant en deçà du taux légal, des actions d'amélioration doivent se poursuivre.

La Direction n'aura de cesse de se fixer des objectifs ambitieux sur la question du handicap et réitère ainsi son engagement en faveur de la Diversité. Poursuivant cette dynamique les partenaires sociaux s'engagent dans la mise en œuvre d'un quatrième accord.

Ce quatrième accord répond aux dispositions de la **loi du 5 septembre 2018**. Il a pour objectif, entre autres, d'apporter des aides et des garanties aux bénéficiaires de l'accord, de mobiliser et de coordonner l'action de tous les acteurs de l'entreprise sur le sujet du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Enfin, un accent particulier est mis sur le volet communication.

LA

S. P

LN

JO

U

R

CHAPITRE 1 — POLITIQUE GÉNÉRALE

Article 1 – Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet le renouvellement de la politique relative à l'insertion professionnelles et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein d'ArcelorMittal Méditerranée.

Au-delà de l'obligation légale d'employer des travailleurs handicapés à hauteur de 6% de l'effectif total, les objectifs du présent accord sont de :

- Poursuivre la politique actuelle en matière d'insertion professionnelle et de handicap issues des dispositions des précédents accords afin de :
 - Augmenter le nombre d'embauches des personnes ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) dès lors que les autorisations d'embauches sont accordées
 - Encourager les salarié(e)s de l'entreprise à se déclarer RQTH.
 - **Assurer un climat de confiance et améliorer les conditions de travail** des personnes en situation de handicap afin que celles-ci sortent de leur isolement et exercent plus sereinement et plus efficacement leur activité professionnelle dans leur propre intérêt et dans celui de leurs collègues et de leur manager.
 - **Accompagner les managers des personnes en situation de handicap dans le cadre de l'évolutions professionnelles de ces salarié(e)s.**
- Apporter des aides et des garanties aux bénéficiaires de l'accord,
- Mobiliser et coordonner l'action de tous les acteurs de l'entreprise (gouvernance...)
- Accroître la communication autour des dispositifs existants à destination des RQTH.

Article 2 – Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des établissements d'ArcelorMittal Méditerranée.

CHAPITRE 2 — GOUVERNANCE ET SENSIBILISATION

Article 3 — Gouvernance

La direction ArcelorMittal Méditerranée et les organisations syndicales signataires rappellent que le respect des engagements pris au travers de cet accord est l'affaire de tous les salariés et suppose une prise de conscience collective sur le sujet.

La réussite d'une politique en faveur du handicap ne peut pas s'appuyer sur une seule personne. Elle doit être portée et déclinée par l'ensemble des managers et de l'encadrement. Les moyens mis à disposition pour le pilotage du projet sont les suivants :

77

S.P

LN

50

u

FS

1. Référent.e Handicap

La mission du/de la Référent.e Handicap est de piloter et coordonner la mise en œuvre opérationnelle de l'accord. Le/la Référent.e Handicap est l'interlocuteur.trice des salarié.es, des managers et des organisations syndicales pour toute question relative au handicap. Il/elle est plus particulièrement chargé.e de :

- Participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique handicap du cluster Méditerranée avec l'ensemble des acteurs internes et externes.
- Sensibiliser autour du handicap.
- Recevoir les salariés en situation de handicap, qui le souhaitent, pour les renseigner sur notre politique handicap.
- Favoriser un partenariat avec des groupements d'employeur pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap.
- Participer à l'élaboration de la DOETH
- Participer à l'animation des CASA handicaps organisés par le service relations sociales et aider à répondre aux questions du CSE.
- Participer à la commission handicap relative au maintien dans l'emploi avec le Service Santé au Travail et le service Relations Sociales

2. Infirmier(e) référent(e) handicap

En relation avec les salariés concernés par une reconnaissance du handicap, sa fonction consiste à :

- Expliquer le bienfondé de la démarche de la reconnaissance.
- Aider au montage du dossier RQTH ou à son renouvellement pour les salarié.es des deux sites.
- Informer sur les dispositifs mis à disposition des salariés.
- Prendre en compte l'évolution médicale du handicap.
- Participer aux études de poste sur le terrain.
- S'assurer du paiement du fournisseur ainsi que du retour montage des dossiers de la subvention sur le centre de coût du secteur dans lequel est effectué l'aménagement, en lien avec l'AGEFIPH, Cap Emploi et les fournisseurs pour les aménagements des postes de travail.

3. Assistant(e) social(e)

La principale activité de l'assistant(e) sociale consistera à rechercher des solutions financières pour les personnes en difficulté, à monter les dossiers RQTH, à aider à leur renouvellement ainsi que du suivi de la subvention pour les aménagements de poste. L'assistant(e) sociale travaillera en lien avec l'infirmière référente.

47

S.P

LN

50

u

NS

a) Commission d'Application et de Suivi de l'Accord handicap (CASA)

La CASA handicap se réunira au moins une fois par an pour échanger sur les dispositions du présent accord, notamment pour suivre :

- Les actions menées et à mener à partir des objectifs
- Les résultats obtenus
- L'évolution de l'effectif des travailleurs en situation de handicap : entrées, sorties, reconnaissances du statut RQTH (acquises, en cours d'acquisition, en cours de renouvellement).

Trois membres par organisation syndicale signataire et représentative siègeront dans cette commission.

A la demande de la majorité des signataires, en cas de besoin une réunion supplémentaire sera organisée.

Les membres de la CASA handicap pourront faire des propositions d'amélioration ou de diffusion des bonnes pratiques. Par ailleurs, les organisations syndicales ainsi que les CSSCT pourront alerter le/la Référent(e) Diversité ou le Service Santé au Travail sur des situations particulières et urgentes.

4. Commission handicap avec Service Santé au Travail (SST)

Cette commission SST sera composée :

- du / des Médecins du travail
- de l'infirmière référente handicap
- de la psychologue du travail
- d'un.e représentant.e de Cap Emploi
- de l'assistante sociale
- du/de la Référent.e Handicap

Cette commission a pour objectif d'analyser les situations individuelles rencontrées par les personnes en situation de handicap et de rechercher des solutions personnalisées. Elle pourra solliciter, dans le cadre de cette réflexion, la RRH en charge du périmètre d'affectation du ou des salariés concernés.

Celles-ci sont diversifiées, elles peuvent concerner un aménagement de poste, un aménagement d'horaires, un achat de matériel sur mesure, un aménagement du véhicule ou du logement personnel, un achat de prothèse auditive, orthopédique, une prise en charge du transport, une mobilité, une reconversion, une formation, un bilan de compétences, une aide économique etc.

Cette commission se réunit en fonction du nombre de dossiers à traiter.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page: a stylized 'M', 'S. P', 'LN', 'JO', 'u', and 'JS'.

En fonction des solutions émises, une communication est effectuée auprès des RRH (Responsable Ressources Humaines) ou du manager du/de la salarié.e concerné.e.

5. CSSCT

Conformément au règlement intérieur du CSE de Fos, l'une des missions des CSSCT est de : « contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle dans l'Etablissement ».

Lors des réunions trimestrielles de chaque CSSCT, une information relative au suivi des dossiers liés aux aménagements des postes de travail sera faite dans le respect de la protection des données personnelles / individuelles des salariés et avec son accord.

Par ailleurs, le CSSCT est informé de chaque fin de procédure de reclassement lors des réunions trimestrielles.

Pour rappel, les six CSSCT sont les suivantes :

- CSSCT Saint-Chély-d'Apcher
- CSSCT 1 Fos : Cokerie-Fonte
- CSSCT 2 Fos : Aciérie
- CSSCT 3 Fos : Train-à-bande / Finissages
- CSSCT 4 Fos : Logistique - AIM
- CSSCT 5 Fos : Maintenance Centrale et Autres départements

Article 4 — Sensibilisation

a) Plan de communication

Un plan de communication sera programmé sur les trois années de l'accord. Celui-ci se décline de la manière suivante :

- **Informations générales**
 - Envoyer une note d'information sur le présent accord à tous les salariés de l'usine dès sa signature.
 - Tous les thèmes du présent accord seront abordés à travers l'ensemble des supports de communication internes (Flash info, Fiches Pratiques RH etc.).
 - Une communication sera faite chaque année, en référence à la fiche pratique RH sur les dons de jour de repos pour mieux faire connaître cette pratique aussi bien pour les salarié.es concerné.es/demandeur.ses que pour les donneur.ses.
- **Informations spécifiques**
 - Organiser une information spécifique sur l'accord aux managers à travers les COPIL des départements et à l'ensemble des salariés à travers une « Info RH ».

27

S.P

LN

JO

W

45

- Intégrer l'accord handicap dans le kit d'accueil pour les nouveaux embauchés et informer via le contrat de travail les dispositifs existants à destination des travailleurs handicapés.
- Intégrer l'accord dans le guide des managers.
- Communiquer davantage sur les « personnes à l'écoute » (service médecine du travail, référent(e) handicap, psychologue) en l'évoquant notamment lors du plan de développement de chaque département.
- **Journées spécifiques**
 - Poursuivre l'organisation d'une Journée Diversité chaque année avec le service communication. Cette journée traitera d'un ou de plusieurs critères de discrimination dont le handicap.
 - Sur la durée de l'accord, une journée Diversité spécifique au handicap devra être organisée.
 - Participer à la SEPH (Semaine de l'Emploi des Personnes en Situation de Handicap), notamment pour faire connaître et valoriser les actions menées sur les deux sites de l'Entreprise.

b) Plan de formation associé à l'accord

La professionnalisation des principaux acteurs de l'accord handicap sera l'axe principal du plan de formation associé à l'accord :

- Le **Comité de Pilotage élargi** d'ArcelorMittal Méditerranée bénéficie d'une « formation sensibilisation » sur le thème du handicap afin de clarifier la notion de handicap.
- Les salarié.es du **Service Santé au Travail** bénéficient d'une sensibilisation spécifique.
- Le Comité de **Pilotage RH** bénéficie d'une sensibilisation spécifique.
- Les parties signataires conviennent de procéder à un test de mise en place de la formation : « Accueillir une personne en situation de handicap dans mon équipe » avant le 31 décembre 2026. Les représentant du personnel seront les premiers à la suivre afin d'établir le degré de pertinence de cette formation avant d'envisager de l'élargir au management de l'usine.
- L'ensemble des managers devra avoir suivi la formation « Travailler sans discriminer » ou la suivre dans les 6 mois qui suivent sa nomination en fonction de disponibilité du formateur.
- La formation destinée à **l'ensemble du personnel** sera poursuivie pendant la durée de l'accord afin d'optimiser les conditions de réussite de la politique handicap. Les salariés seront invités à suivre le e-learning Diversité.
- Concernant le e-learning Diversité, un recyclage sera demandé tous les 5 ans.
- L'objectif principal sera de faire adhérer à la politique Diversité de la Direction et plus précisément à comprendre les mécanismes spécifiques de la discrimination liée au handicap.

→

S.P

LN

JO

U PS

CHAPITRE 3 — ACTIONS EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Article 5 — Recrutement

a) Principe général

Tous les postes à pourvoir au sein d'ArcelorMittal Méditerranée sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Il sera donc mentionné sur toutes les offres d'emploi, l'ouverture aux travailleurs en situation de handicap.

Toutes les candidatures de personnes en situation de handicap seront traitées et soumises aux besoins de recrutement des deux établissements.

b) Processus de recrutement

Le processus de recrutement destiné aux candidats en situation de handicap est le même que pour les candidats valides. Le niveau d'exigence sur les compétences des candidats, est le même.

Néanmoins les situations particulières ne rentrant pas dans le cadre général du recrutement, seront examinées avec la plus grande attention et soumises à l'appréciation de la Direction qui pourra lever les contraintes, dans certaines situations, sur certains critères (par exemple, diplôme, polyvalence, conséquences du handicap...).

c) Sourcing

Tous les partenariats avec les organismes spécialisés seront renforcés sur les deux établissements : GIEQ, Cap Emploi, Pôle emploi, Mission locale, structures territoriales, associations etc. Les modalités de sourcing seront enrichies de l'utilisation des réseaux sociaux et de tous les outils de communication liés à internet.

A travers des communications internes, les salariés des établissements de Fos-sur-Mer et Saint-Chély-d'Apcher seront associés à la promotion et à l'application de l'accord, notamment en ce qui concerne le sourcing.

Stagiaires et alternants

Dans le cadre de notre politique inclusive, il est précisé que les candidatures d'étudiant.es en situation de handicap, seront examinées avec la plus grande attention.

Afin d'aller encore plus loin dans son engagement sociétal l'Entreprise donnera la possibilité à tout étudiant.e en situation de handicap de candidater pour un stage ou une alternance y compris sur des postes sur lesquels les embauches ne sont qu'exceptionnellement possibles ; c'est-à-dire dans des emplois de type tertiaire, notamment qualité, logistique, informatique, comptabilité, ressources humaines, finances, communication etc.

A travers ce dispositif l'Entreprise donnera la possibilité à des étudiant.es en situation de handicap, de découvrir une entreprise importante du bassin d'emploi et à cette occasion d'avoir un premier contact avec le monde du travail.

97

S.P

LN

JO

W

N

Par ailleurs, une information spécifique sera faite au moment de l'embauche sur les dispositifs en place dans l'entreprise, afin d'encourager les personnes concernées à se déclarer RQTH.

d) Opération DuoDay

L'Opération DuoDay donne la possibilité à une personne exerçant en milieu protégé, de découvrir un métier, d'amorcer un parcours d'insertion en découvrant une activité au sein d'une entreprise du milieu ordinaire le temps d'une journée.

Cette opération nationale devra s'effectuer chaque année à la même époque sur chacun des deux sites. Il est envisagé de viser plusieurs DuoDay sur le site de Fos-sur-Mer et Saint-Chély d'Apcher.

e) Employabilité

Au-delà du recrutement direct en CDI qui demeure l'enjeu majeur de la question du handicap, l'employabilité est un objectif auquel la Direction est attachée car elle permet d'infléchir le taux de demandeurs d'emploi des personnes en situation de handicap, deux fois supérieur à la moyenne nationale.

L'alternance étant un moyen de favoriser l'embauche, des dispositifs seront mis en place du niveau IV au niveau I de l'Education nationale.

Niveau BAC, BP, BT... Compte tenu de l'écart entre les compétences requises par l'entreprise et les compétences des candidats en situation de handicap et en recherche d'emploi, ArcelorMittal Méditerranée a mis en place des formations en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) pour réduire cet écart et favoriser l'accès à un emploi.

Cela se concrétise par la mise en place, chaque année d'une promotion au minimum « **Tremplin sidérurgie** » Conducteur d'Équipement Industriel débouchant sur un CQPM (Contrat de Qualification Paritaire de la Métallurgie). Ces promotions sont ouvertes à toute personne éloignée de l'emploi. Les candidatures des personnes en situation de handicap seront étudiées attentivement. L'objectif étant d'avoir une promotion composée d'un maximum de travailleurs handicapés.

Les critères du sourcing sont : demandeur.ses d'emploi, voire demandeur.ses d'emploi de longue durée, personnes en situation de handicap, bénéficiaires du RSA, habitant.es des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV), ayant suivi tout type de formation jusqu'au niveau BTS, femmes s'orientant sur des métiers techniques (féminisation des métiers techniques), plus de 45 ans (seniors).

Trois mois avant le terme de la formation, ArcelorMittal Méditerranée étudiera toutes les possibilités permettant l'embauche des salariés concernés et à défaut de recrutement sur l'un des deux Établissements de la Société, des organismes dédiés seront sollicités pour faciliter le recrutement sur le bassin d'emploi.

Niveaux BTS, DUT, licence, Master 1 : ArcelorMittal Méditerranée accueille et continuera d'accueillir des alternants en situation de handicap dans tous les métiers représentés dans ses usines et en particulier dans les métiers de la maintenance.

77

S. P

LN

JO

KL

FB

Niveau BAC+5 : ArcelorMittal Méditerranée participera au dispositif Hugo (Handi You Go) en proposant d'accueillir à minima une personne en alternance sur la durée de l'accord. Le dispositif consiste à créer, avec les principaux acteurs économiques de la région, une promotion de personnes en situation de handicap dans le domaine de l'informatique.

f) Données quantitatives

Les données quantitatives sur les embauches et le taux d'emploi concernent les deux sites d'ArcelorMittal Méditerranée.

L'ensemble des actions décrites dans le présent accord devront permettre d'effectuer les recrutements suivants :

• Embauches

Le contexte économique que connaît le cluster à date de signature ne permet pas le recours à l'embauche de manière large. Chaque embauche se faisant au cas par cas, et sous réserve d'une nécessité absolue, il n'est pas possible de fixer objectivement un niveau d'embauche précis. Toutefois, les parties conviennent que dès lors que les embauches seront à nouveau possibles, les objectifs en matière de travailleurs handicapés seront :

- 1,7 % minimum de personnes en situation de handicap en CDI
- 10 % minimum de personnes en situation de handicap en alternance
- 3,6% minimum de personnes en situation de handicap intérimaires
- Stagiaires en situation de handicap

Les valeurs fixées pour chaque type d'embauche correspondent à la moyenne des valeurs atteintes (pour chaque type d'embauche) sur les trois années du contrat précédent.

• Taux d'emploi

Par le présent accord, les parties souhaitent assurer l'égalité des chances et un traitement équitable entre salariés, quel que soit leur handicap et atteindre un taux d'emploi au moins égal aux obligations légales dans chacun de ses établissements.

• Nombre de personnes en situation de handicap par département

Un suivi sera effectué du nombre de personnes en situation de handicap par département et sera présenté à chaque CASA. Saint-Chély-d'Apcher, comme tous les départements de l'Entreprise ArcelorMittal Méditerranée figurera dans le tableau de suivi de cet indicateur.

L'objectif est d'inciter les Départements ayant un nombre restreint de personnes en situation de handicap à identifier leurs difficultés et implémenter les actions correctives en bénéficiant du retour d'expérience des Départements ayant de bons résultats sur cet indicateur.

Article 6 — Maintien dans l'emploi

La direction ArcelorMittal Méditerranée et les organisations syndicales signataires réaffirment que le maintien dans l'emploi est un axe fondamental du présent accord.

12

Accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein des Établissements d'ArcelorMittal Méditerranée

27

S.P

LN

JD

W P

Elles estiment de leur responsabilité d'apporter toutes les aides nécessaires et utiles aux personnes en situation de handicap afin qu'elles puissent exercer leur activité professionnelle de la même façon que les salarié.es qui ne bénéficient pas d'une reconnaissance de travailleur handicapé.

6. Aménagement du poste de travail

Les actions de maintien dans l'emploi visent à aménager le poste initial sur un plan matériel (fauteuil, pupitre, écran ordinateur ou téléphone adaptés etc.) ou organisationnel (horaires, rythmes de travail, contenu des tâches à réaliser etc.). Le maintien en emploi peut aussi se traduire par une reconversion et donc un bilan de compétence, de la formation etc.

Afin d'anticiper le plus en amont possible les besoins en matière de maintien dans l'emploi, les salariés absents depuis plus de 3 mois seront systématiquement informés de la visite de pré-reprise auprès du Service de Santé au Travail.

Par ailleurs, un entretien entre le salarié RQTH et la référente handicap pourra être mis en place lorsqu'il y a une demande d'aménagement du poste de travail.

7. Reclassement du salarié en situation de handicap

La Commission handicap, telle que définie au chapitre 2 article 1.d), s'appuiera sur l'expertise de Cap Emploi et de tout autre expert, si nécessaire, afin de définir les solutions les plus adaptées en interne.

Par ailleurs, un entretien entre le salarié RQTH et la référente handicap sera mis en place lorsqu'une procédure de reclassement est enclenchée

Des solutions de reclassement au sein de son établissement, pourront être envisagées si toutes les solutions de maintien au poste occupé sont épuisées. Toute action de reclassement sera précédée d'une période de détachement. La personne concernée pourra bénéficier d'une formation de remise à niveau pour sa reconversion. Un bilan de compétences sera proposé si nécessaire. Dans tous les cas, il s'agira d'une prise en charge sur mesure permettant une sécurisation de son employabilité.

L'entreprise attachera une attention particulière aux personnes en situation de handicap dont la situation de l'emploi se verrait fragilisée. Ainsi les salarié.es en situation de handicap disposeront d'une protection particulière qui justifie, sauf volonté contraire du/ de la salarié.e, que l'entreprise s'engage à reclasser la personne dans son établissement.

En cas de licenciement économique, la RQTH fera partie des critères pris en compte dans le processus de recherche et de reclassement afin de leur permettre de retrouver un emploi en adéquation avec leurs qualifications et aptitudes professionnelles.

8. Aléa de carrière handicap

Par exception au principe d'aléas de carrière prévu dans l'article 31 de CAP 2028 lié à un changement de régime horaire, une disposition spécifique s'appliquera à toute personne

TS S.P. LN 56 K FS

reconnue en situation de handicap et ne pouvant plus travailler en régime de travail posté et ce quelle que soit l'origine du handicap, maladies professionnelles, accident du travail mais aussi maladies dégénératives etc.

Cette disposition consiste à introduire un coefficient de majoration sur le nombre d'années passées en régime posté. Il démarre à 1,25 et évolue de manière linéaire, de 0,05 par année d'ancienneté, jusqu'à la valeur maximale de 2, atteinte au bout de 20 années dans le régime posté. Si la durée passée dans le régime posté excède 20 ans, c'est la valeur 2 qui reste appliquée.

Afin de valoriser le personnel RQTH passant à un rythme journalier sans grande ancienneté dans le poste, les parties signataires conviennent de modifier le tableau précédemment applicable comme suit :

Nb années en régime posté	Coefficient de majoration	Nbre mois de compensation		Durée du versement (mois)	
		CAP 2028	Accord handicap	CAP 2028	Accord handicap
<=5	1,25	5 x 2,4 = 12	5 x 1,25 x 2,4 = 15	2 x 12 = 24	2 x 15 = 30
10	1,5	10 x 2,4 = 24	10 x 1,50 x 2,4 = 36	2 x 24 = 48	2 x 36 = 72
15	1,75	15 x 2,4 = 36	15 x 1,75 x 2,4 = 63	2 x 36 = 72	2 x 63 = 126
20	2	20 x 2,4 = 48	20 x 2,00 x 2,4 = 96	2 x 48 = 96	2 x 96 = 192

Un indicateur de suivi spécifique des parcours professionnels des salariés en situation de handicap sera mis en place et présenté lors des commissions de suivi du présent accord.

9. Aménagement du temps de travail

9.1 Temps Partiel de Gestion du Handicap (TPGH)

L'entreprise met en œuvre un dispositif pour que les salarié.es en situation de handicap et qui sont dans l'impossibilité de tenir leur poste à temps complet pour des raisons médicales, puissent poursuivre leur activité sur ce même poste grâce à une réduction de leur activité de 20% prescrite par le médecin du travail.

L'objectif consiste à maintenir le plus longtemps possible les salarié.es en situation de handicap, sur leur poste, quand les compétences, les aspirations du salarié.es et les besoins du service sont en adéquation.

Pour bénéficier du dispositif décrit ci-dessous, les personnes en situation de handicap en poste seront éventuellement amenées à changer d'équipe, si l'équipe dans laquelle elles exercent comporte déjà un.e ou des salarié.es à temps partiel.

27 LP LN JP U AS

Les personnes en situation de handicap, à la journée, pourront être amenées, afin de bénéficier du dispositif, à accepter une réorganisation de leurs activités au sein de l'équipe ou du secteur afin d'assurer une continuité de service.

La rémunération brute versée par l'entreprise est calculée au prorata du taux d'activité fixée à 80% sur la base de la rémunération brute se référant au temps plein. Le salarié bénéficie au-delà de sa rémunération à temps partiel d'un complément de rémunération égal à 5% des éléments de rémunération mentionnés ci-avant.

Pendant la période de temps partiel, le salarié acquiert des droits en matière de retraite du régime général de sécurité sociale et de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC équivalents à ceux qu'il aurait acquis pour une activité à temps plein (100%).

L'arbitrage entre un passage à 80% pour une personne en situation de handicap et une demande concomitante d'un temps partiel classique (TPGFC ou autre) sera effectué de façon collégiale et au cas par cas.

10. Accessibilité et Vestiaires

Un plan d'actions permettant l'accessibilité des locaux aux personnes à mobilité réduite (bâtiments, sanitaires et vestiaires) sera mis en œuvre. Les mesures suivantes ont été mises en place :

- A l'entrée du site de St Chély la porte située à côté du tourniquet de badgeage sera réservée aux personnes à mobilité réduite.
- A l'entrée du site de Fos une rampe d'accès pour les personnes à mobilité réduite au niveau de l'accueil a été mise en place

Le plan d'actions actuel d'aménagement des vestiaires devra intégrer les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap.

Le plan d'actions devra être réalisé en totalité avant le terme du présent contrat.

11. Procédure d'alerte

Une procédure d'alerte automatique via SAP continuera de prévenir les salariés. Elle permettra de prévenir les salarié.es, susceptibles de perdre leur statut de travailleur en situation de handicap dans l'année en cours, en leur rappelant la date de renouvellement de la RQTH.

Article 6 — Télétravail

Les parties signataires conviennent, qu'en dérogation de la charte relative au télétravail au sein d'ArcelorMittal Méditerranée, la possibilité d'un recours plus soutenu au télétravail « médical » puisse avoir lieu (jusqu'à 5 jours par semaine le cas échéant), à la demande expresse du médecin du travail.

97

S.?

LN

50

U PS

Article 7 — Aides diverses

12. Autorisations d'absence annuelle

- a) Une autorisation d'absence rémunérée, de quatre demi-journées, sur justificatif, est accordée aux salarié.es pour leur permettre d'effectuer les démarches liées à la reconnaissance de leur propre handicap ou de celui de leur enfant. Cette autorisation d'absence est également applicable au renouvellement de la reconnaissance. Les justificatifs seront à adresser au service ressources humaines.
- b) Afin de faciliter le suivi médical du/de la salarié.e en situation de handicap, dès lors que l'examen médical est en lien avec son handicap, le/la salarié.e bénéficie de quatre demi-journées d'absences autorisées rémunérées par an, sur présentation d'un justificatif médical. Afin de prendre en compte les difficultés géographiques, les parties signataires conviennent qu'en cas de rendez-vous chez un spécialiste à plus de 1 heure de trajet du domicile du salarié, notamment pour les salariés de St Chély, deux demi-journées supplémentaires annuelles pourront être accordées.
- c) Une autorisation d'absence rémunérée sur justificatif de quatre demi-journées par an, aux salarié.es ayant à charge un enfant ou un.e conjoint.e en situation de handicap, et nécessitant un suivi médical ou un accompagnement. Cette aide sera appliquée quel que soit le pourcentage de handicap de l'enfant ou du/de la conjoint.e. Cette aide est applicable pour chaque enfant en situation de handicap dans un même foyer. Afin de prendre en compte les difficultés géographiques, les parties signataires conviennent qu'en cas de rendez-vous chez un spécialiste à plus de 1 heure de trajet du domicile du salarié, notamment pour les salariés de St Chély, deux demi-journées supplémentaires annuelles pourront être accordées.
- d) Une autorisation d'absence d'une demi-journée est accordée pour chaque rentrée scolaire pour un enfant en situation de handicap et ce jusqu'à la fin de la scolarité de l'enfant, conformément à l'accord égalité femmes hommes.

13. Aide à la vie quotidienne

a) Des personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap bénéficieront chaque année, d'une aide à la vie quotidienne sous forme de chèques CESU.

Cette aide est destinée aux petits travaux intérieurs, à l'aide-ménagère, au jardinage, à l'aide à domicile etc.

Cette aide prend la forme de chèques CESU pour la somme de 500€, financés aux trois quarts par ArcelorMittal soit 375€ à partir du 1^{er} janvier 2026, le dernier quart (125€) restant à la charge du salarié.

27

S.P

LN

50

W

15

Les chèques CESU de l'accord handicap sont cumulables avec les chèques CESU pour la garde des enfants de l'accord Egalité femmes / hommes, dans la limite du plafond autorisé. La gestion administrative s'effectue auprès du CSE d'établissement de Fos, pour les 2 sites.

b) des salarié.es ayant un.e conjoint.e en situation de handicap

L'aide à la vie quotidienne est étendue dans le cadre de ce nouvel accord aux salarié.es ayant un.e conjoint.e en situation de handicap. Un justificatif de reconnaissance du handicap sera à fournir au service administration du personnel.

Ainsi les salarié.es ayant un.e conjoint.e en situation de handicap pourront bénéficier chaque année, d'une aide à la vie quotidienne sous forme de chèques CESU. Cette aide est destinée aux petits travaux intérieurs, à l'aide-ménagère, au jardinage, à l'aide à domicile etc.

Cette aide prend la forme de chèques CESU pour la somme de 500€, financés aux trois quarts par ArcelorMittal soit 375€ à partir du 1^{er} janvier 2026, le dernier quart (125€) restant à la charge du salarié.

Les chèques CESU de l'accord handicap sont cumulables avec les chèques CESU pour la garde des enfants de l'accord Egalité femmes / hommes, dans la limite du plafond autorisé.

c) des salarié.es ayant un enfant en situation de handicap

Conformément à l'accord Egalité femmes / hommes, l'octroi des chèques CESU pour aider à la prise en charge des frais de garde des enfants est accordé pendant toute la durée de la scolarité et jusqu'à 18 ans pour les enfants en situation de handicap.

14. Logement

Chaque année, la commission Logement animée par Action Logement parlera aussi des aides spécifiques pour les salariés en situation de handicap.

Ces aides peuvent être attribuées à un membre de la famille en situation de handicap (ascendant ou descendant propriétaire de son logement).

15. Crèche

La crèche « Les petites bobines » mise en place dans le cadre de l'accord égalité femmes hommes est sensibilisée afin d'être en mesure d'accueillir des enfants en situation de handicap.

En cas de besoin, un PAI est activé (Protocole d'accueil individualisé) avec toutes les parties prenantes, famille, médecin traitant et médecin référent de la crèche pour informer l'équipe des besoins spécifiques de l'enfant.

LD

S.P

LN

Jo

re

FS

16. Suivi médical individuel renforcé

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'un suivi individuel renforcé. Ils peuvent également, à tout moment et à leur demande, bénéficier d'un examen médical supplémentaire.

17. Permanence d'écoute

La permanence d'écoute, en place depuis 2012 est tenue par une psychologue clinicienne qui reçoit, à raison d'une journée par semaine au service santé au travail, dans une salle spécifiquement prévue à cet effet, ou à distance selon les contraintes des salarié.es.

Elle est particulièrement appropriée aux salarié.es en situation de handicap rencontrant des difficultés dans leur vie professionnelle ou personnelle mais également aux salariés souffrant de pathologies lourdes et ayant des craintes sur le statut « handicap ».

18. Don de jour de repos

Conformément à l'article 28 de l'accord CAP 2028, un.e salarié.e a la possibilité de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou une partie de ses jours de repos non pris, affectés ou non à un compte épargne temps, au profit d'un collègue ayant un enfant ou un conjoint malade, handicapé ou gravement accidenté nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

Le développement de cette pratique de don de jour de repos peut avoir pour effet de réduire la « demande contrainte » de temps partiel pour un.e salarié.e ayant un enfant ou un parent en situation de handicap.

27

S.P

LN

JO

W

18

CHAPITRE 4 — PARTENARIAT AVEC LE SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

Article 8 — Partenariat avec le secteur protégé et adapté

En sollicitant les structures du secteur protégé et adapté, l'entreprise contribue à l'emploi des personnes en situation de handicap. Le secteur protégé et adapté offre à des personnes en situation de handicap, temporairement ou définitivement éloignées de l'emploi de l'entreprise ordinaire, une activité professionnelle aménagée.

L'Entreprise ArcelorMittal Méditerranée va poursuivre et développer des partenariats avec les ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail), les EA (Entreprises Adaptées) et les EATT (Entreprises Adaptées de Travail Temporaire) pour poursuivre, voire augmenter leurs activités sur les sites de Fos-sur-Mer et St-Chély-d'Apcher.

Pour toute prestation réalisée dans nos usines par un ESAT, une EA ou une EATT, ArcelorMittal Méditerranée offre la possibilité au personnel de ces structures d'exercer une activité professionnelle en milieu industriel, ce qui favorise l'intégration de cette population.

Toutes les voies possibles de coopération seront recherchées, y compris auprès des travailleurs indépendants handicapés (TIH) proposant des prestations pouvant correspondre aux besoins de l'entreprise.

Les principaux acteurs de ce sujet correspondent aux fonctions Achats, Communication, Facility Management, Service IT, Ressources Humaines, le CSE de chacun des sites etc. Des informations sur toutes les prestations possibles seront communiquées à ces services afin de développer « le réflexe ESAT / EA / EATT ».

99

S. 8

LN

JO

ic FS

CHAPITRE 5 — CLAUSES JURIDIQUES ET ADMINISTRATIVES

Article 9 — Entrée en vigueur et durée

Le présent accord prend effet au 1^{er} octobre 2025 et a un terme fixé au 31 décembre 2028, date à laquelle son application cessera de plein droit.

Conformément à l'article L.2222-4 du Code du Travail, il ne se transformera pas en accord à durée indéterminée à la survenance de son terme.

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur le fait que la mise en œuvre de celui-ci sera facilitée par une communication suffisante envers les salariés, à la fois par les Services Ressources Humaines et le management.

Article 10 — Contestation

En cas de litige portant sur l'interprétation ou l'application du présent accord, les parties s'engagent, avant d'avoir recours aux juridictions compétentes, à définir par écrit de façon précise, l'objet du litige, et à se rencontrer pour tenter de le résoudre à l'amiable.

Article 11 — Révision

En cas d'évolution résultant de la loi ou de dispositions conventionnelles ou accords de Branche, concernant les thèmes traités dans le présent accord, entraînant la nécessité d'adapter les textes, les organisations syndicales seront invitées à négocier un avenant au présent accord.

Article 12 — Suivi et pilotage de l'accord

Le suivi de l'accord, sera réalisé comme stipulé dans le chapitre Gouvernance par le Comité de Pilotage et la Commission d'Application et de Suivi de l'Accord handicap de la Société ArcelorMittal Méditerranée

Le pilotage et la coordination du présent accord sera assuré par le/la Référent(e) Handicap, il/elle s'appuiera sur le tableau des indicateurs de suivi de l'accord.

27

S.P

LN

JO

K

121

Article 13 — Dépôt et publicité de l'accord

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le texte du présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

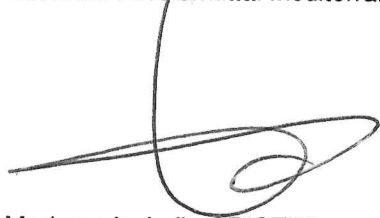
Conformément aux articles L.2231-5-1, L.2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-4 du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et auprès du Conseil de Prud'hommes de Martigues.

Enfin, en application de l'article R. 2262-2 du code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel, et un exemplaire sera tenu à la disposition des salariés, le cas échéant, sur l'intranet.

Fait à Fos-sur-Mer, le 25 septembre 2025.

Pour la direction ArcelorMittal Méditerranée :

Monsieur François SGRO
Directeur ArcelorMittal Méditerranée



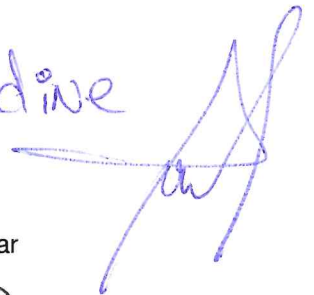
Madame Isabelle CRISTINI
Directrice des Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales représentatives :

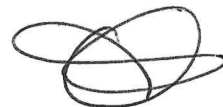
Pour la CFDT, représentée par

CAÏHECHE Nardine



Pour la CFE-CGC, représentée par

Jérôme OBAIER



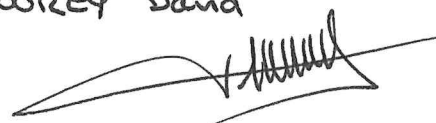
Pour la CGT, représentée par

SANDY POLETO



Pour FO, représentée par

THOUREY David



Annexe 1 — Indicateurs

Indicateurs de suivi de l'« Accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap ».		
Domaine et article de l'accord correspondant		Objectifs chiffrés et périodes associées
Gouvernance et sensibilisation	<u>Article 1</u> Gouvernance	- Commission SST : Au minimum 1 fois tous les 2 mois - CASA handicap : Au minimum 1 fois par an
	<u>Article 2</u> Sensibilisation	<u>Plan de communication :</u> - Managers et salariés : Information spécifique 1 fois au début de l'accord. - CSSCT : Information 1 fois au début de l'accord - Journée Santé et Sécurité : Tenue d'un stand - Journée Diversité : 1 fois par an sur la durée de l'accord dont une journée spécifique handicap - Intégration du 3^{ème} accord Handicap dans clé usb des nouveaux embauchés et dans le « guides des managers en ligne » - Participer à la SEPH : 1 fois par an sur la durée de l'accord - Don de congés : Communication chaque année de la fiche pratique RH
		<u>Plan de formation :</u> - COPIL élargi AMMED : formation sur la durée de l'accord - SST/COPIL RH : Sensibilisation spécifique, sur la durée de l'accord - Tuteurs : formation systématique, dès nomination. - Membres CASA/CSSCT : formation au plus tard au cours de la 1^{ère} année de l'accord (ceux n'ayant pas été formés au cours du 2^{ème} accord) - Ensemble du personnel : Formation e-learning et serious game, au minimum 2 fois sur la durée de l'accord.
Actions en faveur des personnes en situation de handicap	<u>Article 3</u> Recrutement	- Taux d'emploi : Chaque année supérieur à celui de l'année N-1 - DUO DAY : Chaque année, sur chacun des 2 sites d'AMMED - Tremplin Sidérurgie : 1 promotion par an - HuGo : Au minimum 1 promotion sur la durée de l'accord - Stagiaires et alternants fonctions supports et au-delà quotas
	<u>Article 4</u> Maintien dans l'emploi	Accessibilité et Vestiaires : État des lieux durant la première année de l'accord puis plan d'actions réalisé en totalité avant la fin de l'accord.
	<u>Article 6</u> Aides diverses	- Suivi annuel de l'utilisation des aides - Logement : 1 permanence par an, effectuée par Action Logement
Partenariat avec le secteur protégé et adapté	<u>Article 7</u>	Poursuivre et augmenter notre partenariat ESAT/EA/TIH

LN
30
ie