

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LA
REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE
DE LA VALEUR AJOUTEE DANS L'ENTREPRISE**

**PROTOCOLE D'ACCORD PORTANT SUR LES MESURES APPLICABLES
DANS LES ETABLISSEMENTS DE LA SOCIETE
ARCELORMITTAL FRANCE POUR L'ANNEE 2021**

Préambule

La Direction de la société ArcelorMittal France et les Organisations Syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO se sont rencontrées les 26 novembre et 03 décembre 2020 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, définie aux articles L. 2242-1 et L. 2242-15 du Code du Travail.

A la suite de ces réunions, la Direction et les organisations syndicales signataires ont convenu de l'application des mesures suivantes sur l'année 2021.

Article 1 - Champ d'application

L'ensemble des dispositions du présent protocole concerne le personnel inscrit aux effectifs de la Société ArcelorMittal France, en CDI ou en CDD au titre de l'article L.1242-2 du Code du Travail.

Article 2 - Mesures portant sur la rémunération

Article 2.1 - Mesures salariales applicables aux agents Ouvriers et Etam au titre de l'année 2021

Article 2.1.1 - Principes généraux

Depuis de nombreuses années, la politique salariale de l'entreprise est basée sur un ensemble de dispositions englobant des mesures générales et des mesures individuelles dont les montants tiennent compte du contexte économique et des résultats de l'Entreprise.

Les mesures générales prennent en compte la performance de l'entreprise dans la durée et reconnaissent la contribution collective du personnel, en lien avec le contexte macro-économique.

L'année 2020 a été à beaucoup de points de vue (crise sanitaire, crise économique, recours à l'activité partielle, ...) une année éprouvante pour chacun, et tout particulièrement sur le plan financier pour les OETAM.

Les mesures prévues dans le présent accord constituent, au regard de la performance économique actuelle d'ArcelorMittal France et du contexte, un signe fort envers les salariés et une marque de confiance dans la capacité commune à se mobiliser pour développer notre activité en allant chercher des commandes supplémentaires grâce à des offres à des prix compétitifs, reflètes de notre performance interne, accompagnés d'une grande qualité de service.

Les mesures individuelles visent à reconnaître les contributions individuelles à la performance de l'Entreprise. Ces contributions se mesurent par l'augmentation des compétences des agents, validées après un parcours de développement professionnel, et par l'atteinte d'objectifs définis entre le manager et l'agent dans un contrat partagé. L'accompagnement par le manager et le suivi régulier de l'agent, permettent à chacun de se situer par rapport à des objectifs. C'est dans l'entretien annuel d'évaluation que sont reconnues les contributions individuelles.

La motivation du personnel et la volonté de l'entreprise de développer les compétences de l'ensemble du personnel conduisent dans la durée à une progression individuelle réelle de la grande majorité des agents en compétence et donc en performance.

Dans le cadre de l'application de l'accord ACAP 2000, les mesures salariales accompagnant les promotions seront prises en compte en sus du budget d'AI défini par le présent accord.

Enfin, ArcelorMittal France reconnaît le rôle des organisations syndicales dans la définition et la mise en œuvre de la politique sociale, notamment dans le domaine des salaires, en valorisant la signature d'accords contractuels.

Article 2.1.2 - Mesures salariales pour l'accompagnement salarial de l'évolution des compétences opérationnelles

2.1.2.1 – Un crédit de 0,8 % de la masse salariale de l'ensemble des agents de niveau II à V sera utilisé dans ArcelorMittal France pour l'accompagnement salarial de l'évolution des compétences opérationnelles

Ce crédit sera ouvert à compter du 1^{er} février 2021 et sera utilisé de manière régulière sur les mois de février à octobre (soit une visée cumulée de 30 % en mars, 60 % en Juin, 100 % en Octobre)

Il est destiné à la mise en œuvre des mesures individuelles proposées et validées par la hiérarchie, dans le cadre de l'application des référentiels emplois et de l'atteinte des objectifs de progression préalablement définis.

2.1.2.2 – L'entretien annuel d'évaluation pour l'ensemble du personnel permet au manager d'expliquer le montant des augmentations individuelles en fonction du développement de la compétence et des réalisations du salarié.

2.1.2.3 – La valeur minimale d'une augmentation individuelle attribuée dans le cadre du crédit prévu à l'article 2.1.2.1 sera de :

- 1,5 % minimum de la base mensuelle 35 heures pour une augmentation individuelle sans promotion
- 2,5 % minimum de la base mensuelle 35 heures en cas de promotion ; les montants correspondants ne seront pas imputés sur le budget défini ci-dessus.

Dans tous les cas, il sera vérifié que l'augmentation individuelle attribuée sera au moins égale à **25 €** sur la base mensuelle, c'est-à-dire avant application du coefficient de régime horaire.

2.1.2.4 – Dans l'attribution des augmentations individuelles, une attention particulière sera donnée à la cohérence de traitement des agents à temps partiel et des agents à temps plein.

2.1.2.5 – Le principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fera l'objet d'une attention spécifique dans chaque établissement de la société. La mise en œuvre du budget d'augmentations individuelles sera conduite en vérifiant le respect d'un équilibre conforme à ce principe.

Article 2.1.3 - Mesures salariales générales

Les mesures seront les suivantes pour l'exercice 2021, pour l'ensemble des agents Ouvriers et Etam :

- ♦ **Augmentation générale des salaires** individuels de base 35 heures à hauteur de 0,6% avec un talon de 16 € au 1^{er} janvier 2021.

Le montant du talon s'entend sur une base temps plein avant application du coefficient d'adaptation à l'horaire. Il sera appliqué et vérifié sur le salaire de base 35 heures hebdomadaires.

Parallèlement à cette mesure, les salaires d'accueil base 35 heures hebdomadaires seront réévalués de 0,6 % à compter de cette même date. La grille applicable au sein de chaque établissement à compter du 1^{er} janvier 2021 est jointe en annexe 1 au présent accord.

Pour des raisons techniques, l'AG sera passée en paie de février avec effet rétroactif

Article 2.1.4 - Mesures relatives aux garanties individuelles

2.1.4.1 - Rémunération annuelle garantie

Une ressource annuelle garantie sera appliquée pour l'année 2021. Elle est fixée à 25 200 euros bruts pour un agent travaillant à temps plein l'intégralité de l'année 2021. Pour les agents à temps partiel, ce montant sera coefficienté du taux d'activité payé.

La ressource annuelle garantie s'entend des éléments de rémunération bruts suivants :

- Fixe mensuel
- Prime d'ancienneté
- Indemnités de perte de salaire (aléas de carrière et compensation de régime aménagé)
- Prime de vacances
- Prime individuelle de 13^e mois
- Prime de Saint-Eloi.

Le complément de ressources individuel, éventuellement dû en application de cette garantie, sera versé sur la paie du mois de décembre 2021.

2.1.4.2 - Suivi des OETAM n'ayant pas eu, fin 2021, d'augmentation depuis au moins 3 ans

Au cours de l'année, une attention particulière sera apportée aux salariés n'ayant pas eu d'augmentation individuelle depuis le 31 décembre 2018 et dont les performances ne les rendraient pas éligibles à une AI en 2021.

Pour ce faire, une liste nominative des salariés n'ayant pas eu d'AI en 2019 et 2020 sera communiquée en janvier aux gestionnaires de budget d'AI. Un entretien individuel (qui pourra être l'entretien annuel) sera alors programmé pour chacun entre janvier et juin et définira les perspectives d'actions envisagées. Un point sera fait en CASA locale en juillet sur le nombre de salariés concernés, le nombre d'années sans augmentation, les motifs et les types d'actions envisagées.

Article 2.2 - Mesures salariales applicables aux Ingénieurs et Cadres au titre de l'année 2021

Les mesures salariales exprimées ci-dessus ne tiennent pas compte du crédit mis en œuvre pour les évolutions des salariés dont la rémunération est totalement individualisée et annualisée. Le crédit d'augmentation de cette population correspondra au moins à l'ensemble des mesures récurrentes prévues pour les OETAM dans le cadre de ce protocole, soit 1,4 %.

Par ailleurs, les parties conviennent que les augmentations de l'ensemble des ingénieurs et cadres seront mises en œuvre au 1^{er} avril 2021.

Article 2.3 - Suivi des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Dans ce contexte les parties rappellent la mise en place dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelles entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail du 06 février 2020 l'existence d'une Commission paritaire d'évaluation des contestations individuelles en matière d'égalité professionnelle. Le rôle de cette commission est, pour rappel, d'étudier les dossiers individuels des salarié(e)s s'estimant discriminé(e)s pour une raison liée au sexe et d'exprimer un avis motivé.

Par le présent accord, les parties signataires conviennent qu'aucun écart salarial entre les femmes et les hommes n'a été diagnostiqué, ni au travers des indicateurs 2020 relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la BDES, ni à l'occasion de l'examen des documents présentés par la direction dans le cadre de la négociation du présent accord.

Elles actent par ailleurs qu'aucune contestation individuelle n'a été présentée à ce jour auprès des commissions paritaires de recours en place en 2020 dans les établissements d'ArcelorMittal France.

Article 3 - Durée effective et organisation du temps de travail

Les parties signataires rappellent que la société entre dans le champ d'application de l'accord Groupe France « ArcelorMittal Cap 2020 » du 23 octobre 2017 et de son avenant du 15 octobre 2020, ayant notamment pour objet la durée effective et l'organisation du temps de travail dont le temps partiel individuel et qu'à ce titre, l'ensemble des dispositions de cet accord est pleinement applicable au sein de l'entreprise jusqu'au terme de l'accord fixé au 31 décembre 2021.

Les parties signataires prennent également acte qu'un accord majoritaire d'entreprise portant sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail du personnel posté, l'organisation du temps de travail des OETAM de jour et l'ordre des départs en congés du personnel d'ArcelorMittal

France a été signé le 7 décembre 2020. Cet accord est valable du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021.

Article 4 - Partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise

Les parties signataires prennent acte du fait que la société entre dans le champ d'application :

- de l'accord de participation de Groupe signé le 15 novembre 2019, applicable jusqu'au 31 décembre 2023,
- de l'accord de groupe relatif au Plan d'Epargne Groupe (PEG) ArcelorMittal France du 1^{er} octobre 2018,
- de l'Accord de groupe relatif au Plan d'Epargne Groupe pour la retraite collectif (PERCO) Arcelor France du 14 juin 2016,
- de l'accord sur la retraite supplémentaire Arcelor du 22 décembre 2005 et ses avenants,
- de l'Accord collectif de groupe ArcelorMittal portant création du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies « Plan Epargne Retraite Entreprise ArcelorMittal » (PERE ArcelorMittal) du 20 décembre 2018,

et qu'à ce titre, l'ensemble des dispositions de ces accords est applicable au sein de l'entreprise.

Concernant l'intéressement, les parties signataires prennent acte du fait qu'un accord d'intéressement du Personnel d'ArcelorMittal France aux performances et aux résultats de l'entreprise pour les années 2021 – 2022 – 2023 est en cours de négociation.

Article 5 - Dispositions finales

Article 5.1 - Durée

Les mesures du présent protocole d'accord, conclues au titre de la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, s'appliqueront pour l'année 2021. Conformément à l'article L 1222-4 du Code du Travail, le présent protocole ne se transformera pas en accord à durée indéterminée à l'issue de son application.

Article 5.2 - Bilan de l'exercice

Au niveau de la société, une commission d'application et de suivi réunissant les délégués syndicaux centraux des organisations syndicales signataires assistés de trois personnes sera réunie en avril, juillet et novembre 2021, afin d'établir un bilan d'application de l'accord salarial.

Chaque réunion de la commission société sera précédée d'une réunion de chacune des commissions établissement.

Article 5.3 - Publicité et dépôt

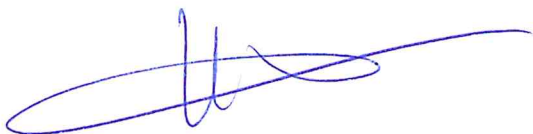
Le présent protocole est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties et pour les formalités de dépôt prévues par l'article L.2231-6 du Code du Travail.

Fait à Saint Denis, le 10 décembre 2020

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT

HAYEZ Laurent



CFE-CGC

PAGANO François



CGT

R. Quezeleur

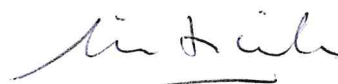


FO

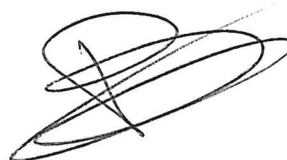
Remacle Frank



Pour la Direction
d'ArcelorMittal France



Eric NIEDZIELA
Directeur Général Délégué



Patrick GENU
Directeur des Ressources
Humaines

Annexe 1

**Salaires mensuels d'accueil base 35 hrs hebdomadaires applicables au 01/01/2021
après mise en œuvre de l'accord salarial 2021**

KH	Basse Indre	Desvres	Dunkerque	Florange	Mardyck	Montataire	Mouzon	Saint-Denis
170	1557,19	1557,19	1557,19	1557,19	1557,19	1557,19	1557,19	1557,19
180	1578,02	1578,02	1578,02	1578,02	1578,02	1578,02	1578,02	1578,02
190	1609,28	1609,28	1609,28	1609,28	1609,28	1609,28	1609,28	1609,28
215	1650,93	1650,93	1650,93	1650,93	1650,93	1773,72	1650,93	1650,93
225	1697,81	1697,81	1697,81	1697,81	1697,81	1841,98	1697,81	1697,81
240	1772,03	1749,90	1749,90	1749,90	1749,90	1944,39	1780,41	1749,90
255	1865,15	1833,21	1833,21	1833,21	1833,21	2046,81	1876,25	1833,21
270	1958,27	1921,75	1921,75	1921,75	1921,75	2149,21	1973,33	1921,75
285	2051,38	2020,70	2020,70	2020,70	2020,70	2251,61	2069,16	2020,70
305	2156,11	2156,11	2156,11	2156,11	2156,11	2388,16	2195,96	2156,11
335	2328,64	2312,35	2312,35	2312,35	2312,35	2591,88	2346,79	2312,35
365	2510,32	2510,25	2510,25	2510,25	2510,25	2797,78	2528,00	2510,25
395	2746,26	2739,41	2739,41	2739,41	2739,41	3002,60	2744,52	2739,41