



ArcelorMittal

ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LES ETABLISSEMENTS D'ARCELORMITTAL MEDITERRANEE

PREAMBULE

Les partenaires sociaux ont souhaité négocier un accord, afin de faire progresser l'égalité entre les hommes et les femmes, au sein de la Société.

Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes est inscrit dans la Constitution française.

Le Code du travail garantit le respect du principe d'égalité lors de l'embauche, de l'exécution du contrat de travail, de la rupture de ce dernier, pour la rémunération et la formation.

Le présent accord s'appuie également sur l'accord CAP2013 du Groupe ArcelorMittal, qui renforce dans certains domaines, cette égalité entre les hommes et les femmes.

Les partenaires sociaux, considérant le rapport sur la situation comparée Hommes-Femmes, comme un moyen de construction de l'égalité professionnelle, entendent mettre en place des actions qualitatives et quantitatives précises ainsi que des outils fiables d'évaluation afin d'en mesurer efficacement les effets sur l'égalité professionnelle au sein de la société ArcelorMittal Méditerranée.

Suite à la synthèse de la situation comparée dans la société sur la base du rapport égalité homme/femme, les parties signataires s'accordent pour prendre des mesures ciblées dans les domaines suivants :

- l'embauche,
- la promotion professionnelle,
- les conditions de travail,
- la rémunération effective,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Chapitre 1. L'embauche

ArcelorMittal Méditerranée s'engage à ce que les définitions de poste soient exemptes de toute terminologie sexuée ou distinguant la candidature des femmes et des hommes.

De la même manière, les critères de recrutement sont et demeureront identiques pour les femmes comme pour les hommes

1.1. Egalité dans le recrutement de personnels

L'objectif est d'accroître le nombre de salariés du sexe sous-représenté dans chaque catégorie professionnelle (Cadres ou OETAM) et type de contrat où il est sous-représenté.

La société ArcelorMittal Méditerranée s'engage à rechercher la candidature d'une personne du sexe sous-représenté pour tout poste où il est sous-représenté.

Compte tenu des écarts constatés au 31 décembre 2011 sur le rapport de situation comparée, la société ArcelorMittal Méditerranée s'engage, dès lors que les autorisations d'embauches en CDI seront données, et pour chaque vague d'embauches en CDI, à viser la cible de 10% d'embauches féminines toute catégorie professionnelle confondue, et ce pour les années 2012, 2013, 2014 et 2015.

L'indicateur permettant de vérifier la progression de cet objectif sera le nombre de candidatures du sexe sous-représenté pris en compte au titre de chaque recrutement ouvert pour chaque catégorie professionnelle (Cadres et OETAM) et type de contrat concerné.

1.2. La formation des Ressources Humaines et des membres de l'encadrement

Les Ressources Humaines et les membres de l'encadrement seront sensibilisés sur l'égalité entre les femmes et les hommes, par le biais d'une formation sur la diversité.

5 formations seront mises en place d'ici le 30 juin 2015.
60 salariés devront y participer.

Les indicateurs seront le nombre de sessions de formation mises en place et le nombre de salariés qui y auront participé au titre de chaque année.

1.3. Actions de communication envers les écoles, les centres d'apprentissage, les sociétés d'intérim

ArcelorMittal Méditerranée s'engage à mettre en œuvre des actions de communication envers les écoles, en participant aux forums emplois, et en développant un partenariat actif avec le système éducatif, les sociétés d'intérim, le pôle emploi, les missions locales... A cet effet, un indicateur de suivi sera mis en place. Le résultat de ce suivi sera intégré dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle. Un plan de communication sera conçu chaque année reprenant les différentes actions et sera communiqué à la commission d'application et de suivi

L'indicateur sera l'avancement du plan de communication de chaque année.

1.4. Promouvoir les formations en alternance dans les métiers d'exploitation ou de maintenance de la filière OETAM où un sexe est sous-représenté

ArcelorMittal Méditerranée s'engage à développer les formations en alternance type CQPM (Certificat de Qualification de la Métallurgie) d'opérateurs ou de mainteneurs susceptibles d'aboutir à des recrutements en CDI.

Pour ce faire, ArcelorMittal engagera des démarches de promotion de ces formations auprès des personnes du sexe sous-représenté afin d'encourager la participation de ces personnes à ces sessions.

La cible pour les 4 ans à venir est la suivante :

01/07/2012 – 30/06/2013 : 1 session d'environ 12 stagiaires dont 2 femmes au minimum

01/07/2013 – 30/06/2014 : 1 session d'environ 12 stagiaires dont 3 femmes au minimum

01/06/2014 – 30/06/2015 : 1 session d'environ 12 stagiaires dont 4 femmes au minimum

L'indicateur sera le nombre de sessions organisées et le nombre de personnes du sexe sous-représenté ayant participé à chacune de ses sessions.

Chapitre 2. La promotion professionnelle et l'évolution de carrière

Dans le même souci d'équité, la société ArcelorMittal Méditerranée veillera, à ce que les promotions professionnelles respectent globalement la proportionnalité entre les hommes et les femmes pour chaque

catégorie professionnelle et type de contrat de travail concerné, en développant les mesures ci-dessous. Son suivi sera assuré dans le cadre de la réunion d'ouverture des négociations salariales.

2.1. Réexamen des affectations des catégories professionnelles OETAM

Le rapport de situation comparée de la Société au 31 décembre 2011 constate des écarts dans la répartition des catégories professionnelles OETAM. On constate en particulier 0% de femme dans la catégorie « agents de maîtrise » et plus de 80% de femmes dans la catégorie « employés ».

Une nouvelle analyse de la situation sera réalisée au plus tard le 30 septembre 2012, les anomalies constatées seront rectifiées dès le 1^{er} octobre 2012. Les parties signataires conviennent de se revoir le 24 septembre 2012 pour examiner l'indicateur et définir un plan d'action.

2.2. Susciter des candidatures

L'objectif est de susciter des candidatures des personnes du sexe sous-représenté sur les postes offerts en promotion, en augmentant l'affichage sur les postes offerts en mobilité interne par le biais de la BEI (Bourse des Emplois Internes), et en créant des comités mobilité interne sur les établissements.

L'indicateur sera :

- Le nombre de candidature du sexe sous-représenté dans les catégories professionnelles dans lesquelles les salariés d'un des sexes sont sous-représentés.

2.3. Les salariés seniors et l'évolution de carrière

Du fait des contraintes familiales plus ou moins importantes aux différentes étapes de la vie des salariés, notamment congé maternité ou congé parental, certains ont pu être amenés à effectuer des choix susceptibles de ralentir leur carrière professionnelle. La société ArcelorMittal Méditerranée s'engage au cours de la 1^{ère} année qui suit la signature du présent accord, à examiner tous les dossiers individuels des salariés de plus de 45 ans et plus ayant bénéficié au cours de leur carrière d'un ou plusieurs congés pour raison ou contrainte familiales, et notamment sur les aspects carrière et rémunération. Ce bilan sera effectué chaque année pour les salariés qui atteignent 45 ans.

Ce bilan pourra être examiné à l'occasion de l'entretien de carrière (accord seniors). Ceux qui le souhaitent pourront être reçus par la DRH afin d'examiner leur évolution de carrière, et les possibilités

d'évolution ou d'enrichissement des responsabilités. Des formations seront décidées si cela s'avère nécessaire.

Un bilan anonyme sera communiqué à la commission d'application et de suivi afin de détecter des anomalies éventuelles, celles-ci feront l'objet d'une étude par la DRH, le compte-rendu de cette étude sera fait à la commission de suivi.

L'indicateur sera le nombre de bilans effectués sur le nombre de salariés de plus de 45 ans concernés.

2.4. Promotions et Augmentations individuelles

Une analyse détaillée des promotions et augmentations individuelles sera communiquée à la commission d'application et de suivi afin de détecter des anomalies éventuelles dans les augmentations individuelles et les promotions, notamment dans les emplois de management ou de passage au statut cadre, celles-ci feront l'objet d'une étude par la DRH, le compte-rendu de cette étude sera fait à la commission de suivi.

Les informations suivantes seront données : ancienneté dans l'indice, nuages de point, rémunération, âge et ancienneté dans la société, dans le cadre de la commission d'application et de suivi. Si nécessaire des éléments complémentaires pourront être communiqués comme les types de congés (maternité, parental...).

L'indicateur sera :

- Le taux de promotions effectives de salariés du sexe sous-représenté rapporté au taux de promotions global pour chaque catégorie professionnelle.

La même attention sera portée sur la promotion des personnes à temps partiel.

Chapitre 3. Les conditions de travail

3.1. Aménagement relatif au congé maternité

Dans un environnement industriel, la Société considère que l'accompagnement des femmes enceintes constitue un engagement à privilégier, et toutes les nouvelles actions leur permettant de poursuivre leur activité dans des conditions optimales, seront vivement encouragées.

Dès la déclaration de grossesse, ArcelorMittal Méditerranée s'engage à constituer un dossier de suivi pour prendre en compte tous les aménagements nécessaires au poste de travail et relatifs aux conditions et à l'organisation du travail.

Une équipe composée d'un référent médical (médecin du Travail du secteur), d'un référent RH (ARH Emploi du secteur) et du hiérarchique de la salariée sera désignée pour constituer le dossier de suivi, un point pourra être fait au CHSCT.

L'indicateur sera le nombre de dossiers de suivi constitués rapporté au nombre de femmes ayant déclaré leur grossesse au titre de chaque année. Chaque année, les référents effectueront un bilan dans le cadre du rapport annuel de la médecine du Travail.

3.2. Entretien au départ et au retour de congés de maternité, de paternité, d'adoption ou de congés parentaux

Un entretien au départ et au retour de congés de maternité, de paternité ou d'adoption, ou du congé parental sera organisé.

Avant le départ, l'organisation du travail, le remplacement ou la réorganisation des tâches seront définis.

Au retour, les modalités, les besoins en formation, les souhaits du salarié seront également définis.

2 entretiens seront organisés pour chaque salarié rentrant dans ce cadre.

L'indicateur sera le nombre d'entretiens organisés en rapport au nombre de personnes concernées.

3.3. Locaux sociaux

La société ArcelorMittal Méditerranée s'engage à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires (vestiaires, douches, sanitaires, dotations vestimentaires et équipements individuels de protection) pour les salariés et en particulier pour le personnel féminin, dans les différents secteurs des établissements.

Chapitre 4. La rémunération

La société ArcelorMittal Méditerranée s'engage à assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé de maternité ou d'adoption, de paternité, ou du congé parental.

A cette fin, à l'issue du congé de maternité, paternité ou d'adoption, ou du congé parental, les salariés bénéficieront des augmentations générales de rémunération perçues pendant leur congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette même période par les salariés relevant de la même position dans la convention collective.

Une augmentation de X% sera réalisée afin que le salaire moyen par catégorie de salariés revenant de congé de maternité, de paternité, ou de congé parental soit égal au salaire moyen des autres salariés de la catégorie.

L'indicateur sera l'augmentation moyenne des salariés revenant de congé de maternité, de paternité ou de congé parental comparé aux augmentations moyennes des salariés relevant de la même position au regard des critères définis par les dispositions des conventions collectives.

Chapitre 5. L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

5.1. La gestion et l'aménagement du temps de travail

5.1.1 Le temps partiel

La société ArcelorMittal Méditerranée s'engage à faciliter l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes quelque soit la catégorie professionnelle.

L'indicateur sera le nombre de salariés qui en ont bénéficié au titre de chaque année.

5.1.2 La rentrée des classes

Le jour de la rentrée des classes, les mères ou pères de famille peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée pour accompagner leur(s) enfant(s) entrant en première année de maternelle, au cours préparatoire ou en 6^{ème}, afin de favoriser un meilleur accompagnement des élèves lors de l'entrée dans un nouveau cycle d'enseignement pour les jeunes enfants.

Pour les autres années, comprises entre la maternelle et la première année du collège, un aménagement de l'horaire sera possible en accord avec la hiérarchie sous forme d'absence autorisée à récupérer.

5.1.3 Programmation des réunions

La société ArcelorMittal s'engage à rechercher une organisation et des méthodes de travail permettant une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Ainsi, pour l'organisation des réunions, sont privilégiées les plages communes des dispositifs d'horaires individualisés lorsqu'ils existent. Au-delà, les réunions doivent se tenir sur le temps de travail dans la limite des horaires affichés. D'autre part, la programmation des réunions doit prendre en considération le planning de présence des personnes travaillant à temps partiel concernées.

5.2. Des services de proximité

Afin de favoriser la parentalité dans la société ArcelorMittal Méditerranée s'engage à réserver des berceaux dans une ou plusieurs crèches inter-entreprises.

Une enquête auprès des salariés sera menée dès la signature de l'accord, pour déterminer précisément les souhaits des salariés : nombre et proximité géographique.

En 2012, entre 5 et 10 berceaux pour des enfants de 0 à 4 ans seront réservés sur des structures existantes.

Pour les années suivantes, et en fonction des résultats de l'enquête, la société ArcelorMittal Méditerranée s'engage à réserver jusqu'à 12 berceaux en 2013 et 15 berceaux en 2014 et 2015.

Les critères d'attribution des berceaux seront décidés exclusivement par la direction de la crèche sans intervention de la Société.

Une commission du CE sur la parentalité sera créée au sein des établissements. Celles-ci seront associées aux enquêtes ainsi qu'à l'étude de la mise en place d'une crèche inter-entreprise à proximité des établissements de Fos-sur Mer et de Saint Chély.

La commission d'application et de suivi sera réunie avant le 31 décembre 2012 pour faire le point sur cette enquête ainsi que sur l'étude de la mise en place de la crèche inter-entreprise.

5.3. Des aides pour les gardes d'enfants entre 4 et 7 ans

Afin de favoriser la parentalité dans la société, et compte-tenu des différentes aides actuelles dans le cadre des prestations familiales (PAJE) plus importantes pour les enfants de moins de 3 ans, ArcelorMittal Méditerranée s'engage à financer des chèques domicile type CESU « Chèque Emploi Service Universel » pour aider à la prise en charge des frais de garde des enfants entre 4 et 7 ans, et pour les enfants handicapés jusqu'au 15^{ème} anniversaire.

Ces tickets seront donnés sous réserve de justificatifs des frais de garde et à condition que le salarié soit présent à l'effectif pendant la période de garde de l'enfant.

La gestion des tickets CESU sera assurée par les comités d'établissement de Fos-sur-Mer et de Saint Chély. Un bilan sera réalisé pour chaque année, et examiné au sein d'une commission du CE sur la parentalité.

La contribution de l'employeur sera limitée à 600 par an et par enfants à charge concernés, celle-ci sera limitée à 1830 par foyer fiscal.

La commission d'application et de suivi sera réunie avant le 31 décembre 2012 pour faire le point sur les demandes de tickets CESU.

Chapitre 9. Les clauses juridiques et administratives

9.1 Champ d'application

Le présent accord est un accord de Société.

Il est directement applicable aux personnels des établissements de Fos-sur-Mer et Saint Chély.

9.2 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord à durée déterminée s'appliquera à compter du 1^{er} juillet 2012 jusqu'au 30 juin 2015 date à laquelle son application cessera de plein droit.

Cet accord ne se transformera pas en accord à durée indéterminée à la survenance de son terme.

Les parties signataires conviennent à partir du bilan du présent accord de se réunir au moins 6 mois avant échéance afin de fixer les modalités et les orientations principales d'un nouvel accord.

En outre, les parties signataires s'accordent sur le fait que la mise en œuvre de l'accord sera facilitée par une communication suffisante envers les salariés, à la fois par les services de ressources humaines et le management.

9.3 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.

9.4 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.

9.5 Commission d'application et de suivi

Une commission sera créée au niveau de la société. Deux membres par organisation syndicale signataire et représentative siègeront dans cette commission. La fréquence des réunions sera au minimum annuelle.

Pendant les périodes couvertes par l'accord, à la demande d'un des signataires, les parties signataires se réuniront, pour examiner les modalités d'application du présent accord et résoudre les éventuelles difficultés concernant son application, préciser son interprétation, ou examiner la législation en la matière.

Au cours de la première année d'application du présent accord, la commission de suivi sera réunie au moins deux fois avant le 31/12/2012 :

Le 24 /09/2012 pour l'examen des affectations dans les catégories professionnelles OETAM et le plan d'action.

Le 10 décembre 2012 pour le bilan sur les demandes de services de proximité et les demandes de tickets CESU.

9.6. Commission du CE sur la parentalité

Une commission du CE sur la parentalité sera créée au niveau de chaque établissement afin de suivre les questions relatives aux crèches inter-entreprises, ainsi qu'au suivi de la gestion des tickets CESU.

9.7 Dépôt de l'accord

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Bouches du Rhône ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de Martigues.

Fait à Fos-sur-Mer, le 22 juin 2012

Pour les Organisations Syndicales

Pour la Direction

CFDT

CFE/CGC

CGT