**PROTOCOLE D’ACCORD PORTANT**

**SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023**

**Préambule**:

La Direction Générale d’ArcelorMittal Treasury dont le siège social sis IMMEUBLE LE CEZANNE, 6 RUE ANDRE CAMPRA, 93210 SAINT-DENIS et l’Organisation Syndicale représentative C.F.E.-C.G.C., se sont rencontrées les 18 et 26 janvier 2023, et le 2 février 2023 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail.

Cette négociation a été conduite avec la volonté de privilégier la démarche contractuelle dans la définition de la politique sociale d’ArcelorMittal Treasury.

Elle s’est déroulée en tenant compte du contexte économique dans lequel l’Entreprise évolue.

Au cours de cette négociation, ont notamment été présentés :

* Les éléments salariaux pour les Etam et pour les Ingénieurs et Cadres, par indice, promotions, changements d’indices ou de coefficients,
* Les éléments relatifs à l’appréciation de la situation Femmes/Hommes,
* Les éléments relatifs aux travailleurs handicapés,
* Les moyens existants concourant à l’exercice du droit d’expression directe et collective des salariés.

Au titre de cette négociation, portant sur l’année 2023, la Direction Générale et l’organisation syndicale signataire (désignées ci-après ensemble par « les parties ») sont convenues du présent protocole d’accord.

**Champ d’application** :

Les dispositions du présent protocole concernent l’ensemble du personnel inscrit aux effectifs de la société ArcelorMittal Treasury sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée (hors contrats d’apprentissage et contrats de professionnalisation).

## Chapitre 1 – MESURES SALARIALES EN 2023

**Article 1 - Mesures individuelles ETAM**

Pour l’accompagnement salarial de l’évolution des compétences et la prise en compte des performances individuelles des ETAM, il est convenu d’une enveloppe globale d’augmentations individuelles égale **à 2,0 %** du salaire mensuel brut de base hors ancienneté des ETAM au 1er avril 2023.

L’attribution des augmentations individuelles sera effectuée, dans le respect de cette enveloppe globale, à compter du **1er mai 2023.**

Dans le cadre de la cohérence avec les pratiques européennes du Groupe, les mesures salariales accompagnant les promotions seront prises en compte en sus du budget des augmentations individuelles défini par le présent accord.

Il est rappelé que l’attribution des augmentations individuelles doit être basée sur une appréciation objective des compétences et des performances et que cette nécessaire objectivité devra être appliquée au cours des entretiens qui devront réunir Manager et collaborateur ainsi qu’à l’occasion des comités de gestion.

Une attention particulière sera donnée lors des augmentations :

* Au traitement des salariés à temps partiel par rapport aux salariés à temps plein dans le respect des principes définis aux articles L. 3123-10 et L. 3123-11 du Code du Travail,
* A l’égalité de traitement entre les femmes et les hommes,
* Au déroulement de carrière des plus de 55 ans (séniors),
* Aux salariés bénéficiant du même coefficient depuis plusieurs années.

En cas de promotion, la valeur d’une augmentation attribuée sera de 3,0 % minimum de la base mensuelle. Ces montants ne seront pas imputés sur le budget de 2,0 % défini ci-dessus.

**Article 2 - Mesures collectives concernant les ETAM**

Une augmentation générale de **3,0 %** du salaire mensuel brut de base hors ancienneté au 1er décembre 2022, d’un montant minimum de 92,00 euros bruts par salarié bénéficiaire, est attribuée à compter du **1er février 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023** aux ETAM présents à l’effectif au 1er janvier 2023.

Article 3 - Mesures individuelles concernant les Ingénieurs & Cadres

Pour l’accompagnement salarial de l’évolution des compétences des Ingénieurs et Cadres, il est convenu d’une enveloppe globale d’augmentations individuelles égale à **5,0 %** minimum du salaire mensuel brut de base des Ingénieurs et Cadres au 1er mars 2023.

L’attribution des augmentations individuelles sera réalisée, dans le respect de cette enveloppe globale, avec effet au **1er avril 2023.**

Il est rappelé que l’attribution des augmentations individuelles doit être basée sur une appréciation objective des compétences et que cette nécessaire objectivité devra être appliquée au cours des entretiens qui devront réunir Manager et collaborateur.

Une attention particulière sera donnée lors des augmentations :

* Au traitement des salariés à temps partiel par rapport aux salariés à temps plein dans le respect des principes définis aux articles L. 3123-10 et L. 3123-11 du Code du Travail,
* A l’égalité de traitement entre les femmes et les hommes,
* Au déroulement de carrière des plus de 55 ans (séniors)
* Pour les Ingénieurs et Cadres bénéficiaires d’une augmentation individuelle, celle-ci ne pourra pas être inférieure à 2,0 % du salaire de base mensuel à la date de mise en œuvre de la mesure,
* La direction veillera à ce que l’augmentation accordée ne soit pas inférieure à la mesure talon prévue à l’article 2 du chapitre I.

Les mesures salariales accompagnant les promotions des Ingénieurs et Cadres seront prises en compte en sus du budget d'augmentation défini par le présent accord.

#### Chapitre Ii - DUREE EFFECTIVE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les parties rappellent que l’Entreprise entre dans le champ d’application de l’accord « ArcelorMittal CAP 2024 » ayant notamment pour objet la durée et l’organisation du temps de travail, y compris le temps partiel individuel, dont les dispositions sont actuellement pleinement applicables au sein de l’Entreprise.

Les parties sont convenues de ne pas prendre d’autres mesures à cet égard.

#### Chapitre IIi – FRAIS DE SANTE

ArcelorMittal Treasury est adhérent à l'accord de Groupe « frais de santé » signé le 1er décembre 2016, et à ses avenants.

Dans cet accord de Groupe, le montant des cotisations socle pour la couverture « frais de santé » est calculé sur un pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMFSS). Ce montant est réparti à parts égales entre employeur et salarié (50 % / 50 %).

Les parties conviennent de faire évoluer cette répartition des cotisations du contrat de frais de santé à compter du **1 er janvier 2023** de façon plus favorable pour les salariés au sein d'ArcelorMittal Treasury, de la manière suivante : 60 % du montant de la cotisation socle prise en charge par l'employeur, 40 % restant à la charge du salarié.

Cette mesure est à durée indéterminée.

#### Chapitre IV - PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE DANS L’ENTREPRISE

Les parties rappellent que la société ArcelorMittal Treasury entre dans le champ d’application :

* De l’accord de participation de Groupe signé le 15 novembre 2019 applicable du 1er janvier 2019 jusqu’au 31 décembre 2023,
* De l’accord de Groupe relatif au Plan d’Epargne Groupe (PEG) du 1er octobre 2018,
* De l’accord de Groupe relatif au Plan d’Epargne Groupe pour la retraite collectif (PERCO) du 14 juin 2016, et de ses avenants signés le 8 décembre 2021 et le 15 septembre 2022,
* De l’accord collectif de Groupe portant création du régime supplémentaire à cotisations définies « PERE ArcelorMittal » du 20 décembre 2018, de son avenant du 8 décembre 2021 et de son avenant de transformation en Plan d’Epargne de Retraite Obligatoire (PERO) signé le 15 septembre 2022.

Les parties rappellent également qu’un Accord d’Intéressement aux Performances et d’Intéressement sur les Résultats d’ArcelorMittal Treasury pour les années 2021 – 2022 et 2023 a été signé le 2 juin 2021.

Les parties sont convenues de ne pas prendre d’autres mesures à cet égard.

#### Chapitre V - EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES et qualite de vie au travail

Les parties rappellent qu’un accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail au sein d’ArcelorMittal Treasury a été signé avec les organisations syndicales représentatives le 8 décembre 2021.

Les parties rappellent qu’un accord relatif au télétravail choisi au sein d’ArcelorMittal Treasury a été signé avec les organisations syndicales représentatives le 8 juillet 2021 avec une entrée en vigueur au 1er octobre 2021.

Les parties sont convenues de ne pas prendre d’autres mesures à cet égard.

#### Chapitre vI - EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les parties soulignent que l’Entreprise a passé des commandes de fournitures de bureau dans un centre ESAT et donc, par ce biais, faire travailler des personnes handicapées.

ArcelorMittal Treasury s’engage à continuer à passer des commandes de fournitures de bureau dans un centre ESAT en 2023 et à publier ses offres d’emploi sur le site de l’AGEFIPH.

#### Chapitre VII - MODALITES D’APPLICATION :

**Article 1 - Durée**

Les mesures du présent protocole d’accord conclu au terme des négociations annuelles obligatoires s’appliqueront pour **l’année 2023**.

Les parties reconnaissent que le présent protocole d’accord ne se transformera pas en accord à durée indéterminée à l’issue de son application, à l'exception du chapitre III.

**Article 2 - Publicité et dépôt**

Le présent protocole est établi en un nombre suffisant d’exemplaires pour remise à chaque organisation syndicale représentative, qui vaudra notification de l’accord au sens de l’article L. 2231-5 du Code du Travail, et pour les formalités légales de dépôt, prévues à l’article L. 2231-6 du Code du Travail.

Fait à Saint-Denis, le 6 février 2023

|  |  |
| --- | --- |
| **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  Pour ArcelorMittal Treasury | **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  Pour ArcelorMittal Treasury |
| **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  Pour la C.F.E. – C.G.C. |  |