**VALEO DAV SAS**

**ACCORD DU 12 12 2022 RELATIF A LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023 SUR LA RÉMUNÉRATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET**

**LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE**

**Entre :**

La Société Anonyme par Actions Simplifiées, Valeo DAV SAS dont le siège social se situe à 6 rue Daniel COSTANTINI 94000 CRÉTEIL,

Représentée aux fins des présentes de la société Valeo DAV SAS, dûment habilité,

D’une part,

**Et :**

**Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l’Entreprise :**

La CFDT

La CFE-CGC

D’autre part,

**PREAMBULE**

Le présent accord d’entreprise est conclu :

* en application des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail ;
* dans le respect des dispositions de l’Accord de Groupe relatif aux consultations et négociations obligatoires du 10 février 2020 et notamment de son avenant à durée déterminée du 8 novembre 2022 qui définit une période de négociation exceptionnellement avancée par accord des Parties et eu égard au contexte économique 2022 ;

Des négociations se sont déroulées les 29 novembre et 5 décembre 2022, entre la Direction de Valeo DAV SAS et les représentants des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise CFDT et CFE-CGC au titre de la rémunération, du temps de travail et du partage de la valeur ajoutée pour l’exercice 2023.

Cette négociation s’est articulée autour des priorités suivantes compte tenu du contexte économique :

* Privilégier l’Augmentation Générale pour les premiers niveaux de salaire
* Définir des mesures de soutien au pouvoir d’achat : mise en place d’un talon pour les plus bas salaires
* Revaloriser particulièrement la rémunération des salariés au coefficient 215
* Préserver une part d’Augmentation Individuelle afin de reconnaître l’engagement et la performance individuelle; Pour les Ingénieurs et Cadres, c’est l’ensemble de l’enveloppe qui sera consacrée à des Augmentations Individuelles.

Les propositions de chaque Organisation syndicale, reçues dans le cadre des réunions de négociation, figurent en annexe du présent accord.

A la suite des discussions engagées, les 29 novembre et 5 décembre 2022, les parties ont convenu des mesures ci-dessous d’application de la Politique salariale pour l’année 2023 qui répondent aux priorités de cette négociation.

# **ARTICLE 1 : CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord s’applique, pour l’année 2023, à l’établissement de la société VALEO DAV SAS

La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée comprend :

* Les salaires effectifs
* La durée effective et l’organisation du temps de travail
* L’intéressement, la participation et l’épargne salariale
* Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
* Les dispositions applicables en matière d’intéressement, participation (RSP), épargne salariale et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes résultent d’accords de Groupe

Sont éligibles au présent accord les salariés en CDD et CDI (hors salariés en apprentissage et contrat de professionnalisation qui sont non éligibles sur la politique salariale), présents le 31 décembre 2022.

# **ARTICLE 2 : PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE ET RÉSULTATS DE L’ENTREPRISE**

**Epargne salariale et retraite**

Suite à la négociation en 2020 d’un accord de Groupe relatif à la compétitivité, il avait été convenu de la suspension de l’abondement sur les sommes versées en FCPE dans le cadre des accords d’épargne salariale et retraite signés en 2020.

Ainsi, l’avenant n°1 à l’accord sur la mise en place d’un plan d’épargne pour la retraite collectif, conclu en date du 30 septembre 2020 ainsi que l'avenant n°2 à l’accord sur la mise en place du plan d’épargne entreprise du Groupe Valeo, conclu en date du 30 septembre 2020 indiquaient la suspension temporaire de l’abondement pour la période allant du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2022.

A partir de 2023, les dispositions des accords d’épargne salariale et retraite signés en 2020 sont de nouveau applicables. Une communication auprès des salariés sera réalisée via notre teneur de compte au plus tard sur le début de l’année 2023.

L’opération “Shares4U” a été renouvelée courant octobre 2022.

Au-delà de ce dispositif, un bilan complet de l’épargne salariale et retraite Valeo France a été présenté, intégrant les données de cette opération Shares4U 2022.

Ces différents dispositifs de partage de la valeur ajoutée font l’objet d’accords Groupe, applicables à la société Valeo DAV SAS.

**Intéressement et participation aux résultats**

**Un accord de groupe relatif à la participation** aux résultats a été signé pour une durée indéterminée en date du 9 juin 2017.

Il prévoit la mise en commun des Réserves Spéciales de Participation (RSP) sur le périmètre France en cas de RSP positive.

A date de signature du présent accord, les Parties ne disposent pas encore d’informations quant au versement d’une éventuelle prime de participation au cours de l’année 2023 (au titre de 2022).

Il est précisé qu’aucune prime de participation n’a été versée en 2022 au titre de l’année 2021.

**Un accord de groupe relatif à l’intéressement** a été signé le 17 juin 2022 pour une durée de 3 ans.

Cet accord intervient après une période de suspension du dispositif liée aux conditions économiques rencontrées par le Groupe Valeo dans le cadre de la crise sanitaire Covid.

C’est la raison pour laquelle aucune prime d’intéressement n’a été versée en 2022 au titre de l’année 2021.

Le nouvel accord d’intéressement prévoit désormais le partage de la valeur ajoutée dégagée par le Groupe Valeo, en France et au niveau de ses établissements pour des critères de performance et de progrès financiers, sécurité et environnement.

A la date de signature du présent accord, les Parties ne disposent pas encore d’informations quant au versement d’une éventuelle prime d’intéressement au titre de l'année 2022.

**ARTICLE 3 : ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE HOMMES ET FEMMES**

Comme précisé dans le Procès-Verbal d’ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes, la Négociation Annuelle Obligatoire 2023 a été l’occasion de partager nos résultats relatifs à l’Index égalité hommes/femmes. Ces tableaux sont présentés par niveau et par coefficient et par site conformément aux dispositions de l’accord Groupe égalité professionnelle femmes/ hommes du 10 janvier 2020.

La Société s’assurera que, pendant la durée de cet accord et dans le respect de ses termes, les actions qui seraient rendues nécessaires au respect de l’égalité de traitement salariale entre les Femmes et les Hommes soient traitées exceptionnellement en dehors du budget négocié lors des Négociations Annuelles Obligatoires. Pour cela, elle respectera la méthodologie retenue à l’article 13 de l’accord du 18 février 2020 relatif à l’égalité professionnelle femmes/hommes. Ce dernier précise les dimensions (âge, ancienneté, performance et poste équivalent…) dont il doit être tenu compte pour identifier les écarts supérieurs à 3% non justifiés.

Une négociation de Groupe relative à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s’est ouverte le 9 novembre 2022 afin de renégocier les termes de l’accord précité dont les dispositions arriveront à échéance en janvier 2023.

Cette négociation étant toujours en cours à la date de signature du présent accord, les Parties reconnaissent que les dispositions d’un éventuel nouvel accord Groupe relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne pourront être prises en considération dans le cadre de cette politique salariale 2023.

**ARTICLE 4 - TEMPS DE TRAVAIL**

Les parties signataires conviennent que les thématiques de durée du travail et d’aménagement du temps de travail ont été abordées lors de la première réunion de négociation et n’ont pas fait l’objet de revendications particulières.

**ARTICLE 5 : POLITIQUE SALARIALE 2023**

* **Enveloppe globale de l'augmentation salariale :**

Il sera attribué, au titre de l'année 2023, une enveloppe globale d'augmentations salariales fixée à 5 % de la masse salariale correspondant aux salaires bruts de base constatés au 31 octobre 2022 pour l'ensemble des catégories.

Il est entendu entre les Parties au présent accord que toute revalorisation salariale liée au relèvement d’un minimum légal et/ou conventionnel qui interviendrait entre le 31 octobre 2022, date de prise de référence de la masse salariale servant au calcul de l’enveloppe salariale, et la date d’application en paie des mesures dudit accord serait prise en compte pour l’application des mesures salariales (nouvelle base de référence).

* **Répartition des augmentations générales et individuelles – calendrier de mise en œuvre :**

L'enveloppe globale d'augmentations s'appliquera sur les salaires de base bruts dans les

conditions suivantes :

* **Enveloppe de 5% au 1er janvier 2023**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Catégories** | **% Augmentation Générale** | **Calendrier** | **% Augmentation Individuelle** | **Calendrier** | **Talon sur AG/AI** |
| Niveau I-II | 4,80% | 01/01/2023 | 0,20% | 01/01/2023 | 84€ |
| Niveau III | 4,80% | 01/01/2023 | 0,20% | 01/01/2023 | - |
| Niveau IV | 3,50% | 01/01/2023 | 1,50% | 01/01/2023 | - |
| Niveau V | 3,50% | 01/01/2023 | 1,50% | 01/01/2023 | - |
| I&C | - | 01/01/2023 | 5,00% | 01/01/2023 | - |

Cette proposition intègre des mesures de soutien au pouvoir d’achat pour le personnel non-cadre avec la mise en place d’un talon qui doit permettre d’assurer un niveau minimum d’augmentation pour les plus bas salaires et d'une mesure d'augmentation individuelle plancher à 2% pour les salariés Ingénieurs et cadres

En complément, et dans l’optique de revaloriser les rémunérations des salariés du coefficient 215, une mesure supplémentaire leur sera consacrée afin de porter leur enveloppe d’augmentation individuelle à 1,6%.

* **Modalités d'application :**

Le processus des augmentations générales et individuelles fera l’objet d’une application, pour les salariés éligibles, sur la paie du mois de janvier pour les niveaux I/II/III/IV/V et sur la paie du mois de février avec effet rétroactif pour les ingénieurs & cadres selon le calendrier figurant dans les dispositions du présent article et sur les rémunérations brutes de base des salariés au 31 décembre 2022.

**ARTICLE 6 : DURÉE DE L’ACCORD ET FORMALITES DE PUBLICITE**

Les dispositions du présent accord sont conclues pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023. En application de l’article L.2222-4 du Code du travail, les dispositions à durée déterminée du présent accord ne se transformeront pas en accord à durée indéterminée à l’échéance du terme ci-dessus fixé et cesseront de produire tout effet à cette date.

Le présent accord sera notifié par la Direction de la Société à l’ensemble des organisations syndicales représentatives de l’entreprise, accompagné du procès-verbal d’ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

A l’expiration du délai d’opposition de 8 jours, l’accord sera déposé par la Direction de la Société en deux exemplaires :

- En version électronique via la plateforme: <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/> .

- Sur support papier au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Annemasse.

Le présent accord fera l’objet d’un affichage au sein de l’établissement,

Fait à Annemasse, le 12 décembre 2022

En 5 exemplaires originaux.

Pour la Direction

Pour les Organisations Syndicales,

**Le Délégué Syndical de la CFDT,**

**Le Délégué Syndical de la CFE-CGC,**

**ANNEXE 1: REVENDICATIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES**



