**SOCIÉTÉ VALEO MATERIAUX DE FRICTION 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 **VALEO Matériaux de Friction**, Société par actions simplifiée au capital de 60038250 Euros dont le siège est situé Z.I. Nord, BP 1532, rue Barthelemy Thimonnier, 87020 Limoges, Cedex 9, et code APE/NAF 2932Z et code d’immatriculation RCS 438 810 129.

Représentée aux fins des présentes par xxxxxxxxxxxxxxxxx, Directrice des Ressources Humaines de la société Valeo Matériaux de Friction SAS, dûment habilitée,

D’une part,

**Et :**

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

**CGT** représentée par xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, en qualité de délégué syndical,

**CFDT** représentée par xxxxxxxxxxxxxxxxxxx, en qualité de délégué syndical,l

**CFE-CGC** représentée par xxxxxxxxxxxxxxx, en qualité de délégué syndical,

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 25 novembre 2022 et 05 décembre 2022, entre la Direction de Valeo Matériaux de Friction et les représentants des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise CGT, 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 Globale de 5,0% pour pour toutes les catégories sociaux professionnelles, non cadres et cadres de l’entreprise.
* Définir des mesures de soutien au pouvoir d’achat : mise en place d’un talon (montant minimum d’augmentation générale et individuelle, en €) pour les niveaux 1 à 5 de l’entreprise.
* Préserver une part d’Augmentation Individuelle afin de reconnaître la performance individuelle pour les Niveaux 1 à 5 et toute l’enveloppe en Augmentation Individuelle pour les Ingénieurs et Cadres.

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 25 novembre et 05 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, aux établissements qui composent la société Valeo Matériaux de Friction SAS, à savoir: Athis de l’orne et Limoges

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 travaillant dans la société Valeo Matériaux de Friction, 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 d’ici au 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 Matériaux de Friction 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 (arrêtés au 31 décembre 2021 et 30-septembre 2022) eu égard à l’avancement exceptionnel de la période de négociation obligatoire) ainsi que des premiers constats réalisés sur la base des tableaux comparatifs des salaires moyens de base (base 35h) 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 négociations concernant la durée du travail et l’aménagement du temps de travail relèvent du ressort des établissements suivant les nécessités propres à chacun d’entre eux.

**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 **5,0%** 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 des mesures dudit accord, soit au 1er janvier 2023 :

* serait prise en compte pour le calcul de répartition de l’enveloppe salariale (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 5,0% avec talon au 1er janvier 2023**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Catégories** | **% Augmentation Générale** | **% Augmentation Individuelle** | **Calendrier d’application en Paie** | **Talon sur AG/AI** |
| Niveau I-II | **4,0%** | **1,0%** | Février 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023 | **100€** |
| Niveau III | **4,0%** | **1,0%** | **100€** |
| Niveau IV | **4,0%** | **1,0%** | **100€** |
| Niveau V | **3,5%** | **1,5%** | **100€** |
| I&C |  | **5,0%** | Février 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023 | seuil plancher 2,0% **d’AI** siconformes attentes évaluations sur 2022 |

Le talon sur AG/AI : Cette proposition intègre des mesures de soutien au pouvoir d’achat pour le personnel non-cadre (Niveaux I à V) avec la mise en place d’un talon qui doit permettre d’assurer un niveau minimum d’augmentation pour les salariés concernés.

Cette mesure de talon s’applique à défaut d’obtenir le niveau de talon par application du taux d’Augmentation Générale et Individuel. Le montant du talon est calculé à partir du salaire de base temps plein. Il est payé sur 13 mois et intégré à la base salariale. Si le taux d’Augmentation Générale et Individuelle ne permet pas d’obtenir l’équivalent du montant du talon en euros, le salarié bénéficiera du talon en lieu et place du montant obtenu par application du taux d’Augmentation Générale et Individuelle.

Cette mesure impacte l’enveloppe globale par niveaux et plus particulièrement, l'Augmentation Individuelle restante après application du taux d’Augmentation Générale et/ou le talon.

* **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 février 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023 et sur les rémunérations brutes de base des salariés au 31 décembre 2022.

Il est entendu entre les parties que s’il survenait une augmentation du SMIC de base 35H d’ici à la date du 1er janvier 2023 inclus, l’augmentation du SMIC s'intégrera avant l’application de l’AG/AI 2023.

* **Mesure complémentaire :**

La prime de transport sera revalorisée à compter de janvier 2023, passant de 12€ brut mensuel à 20 € brut mensuel, soit +66,66%. Cette mesure complémentaire s’appliquera aux établissements de la société Valeo Matériaux de Friction SAS, Athis de l’orne et Limoges. La prime de transport annuelle pour 2023 sera de 220€ au lieu de 132€ annuel en 2022 (Pour rappel, la prime de transport est versée sur 11 mois / an).

**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.

Le présent 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 Limoges.

Le présent accord fera l’objet d’un affichage au sein des établissements d’Athis de l’Orne et e Limoges, et fera l’objet d’une communication spécifique aux salariés basés en dehors de ces établissements.

Fait à Limoges, le 12 décembre 2022

En sept exemplaires originaux.

Pour la Direction Pour les Organisations Syndicales,

Les Délégués Syndicaux

**xxxxxxxxxxxxx**

DRH de la Société VMF SAS  Pour la CGT

**xxxxxxxxxxxxxxxx**

Pour la CFDT

**xxxxxxxxxxxxxxxx**

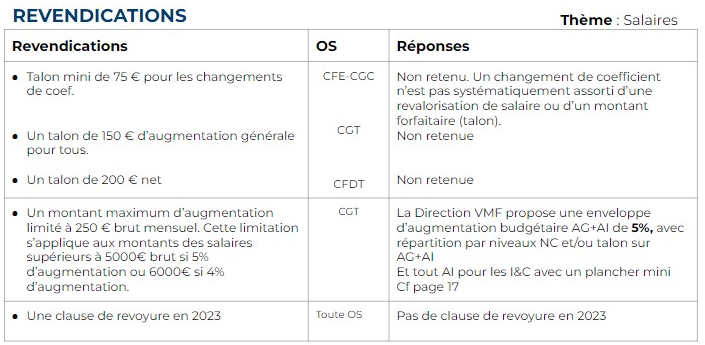
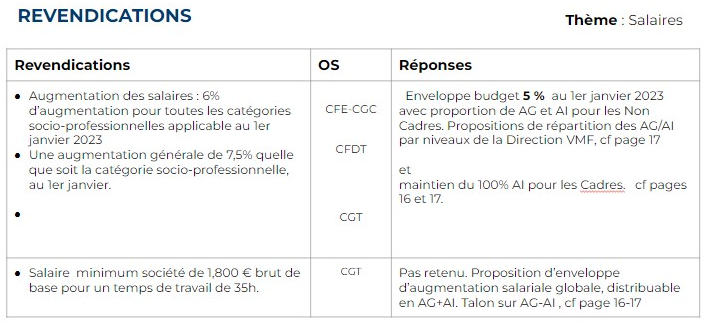
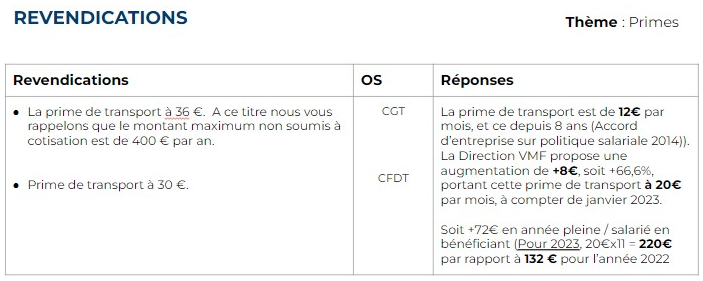
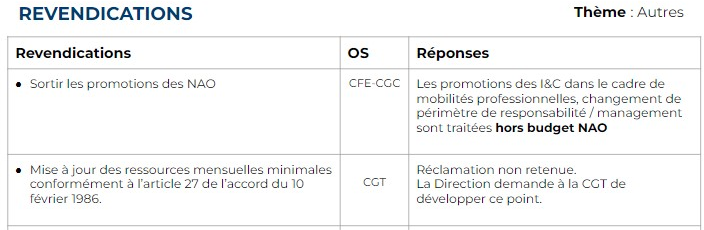
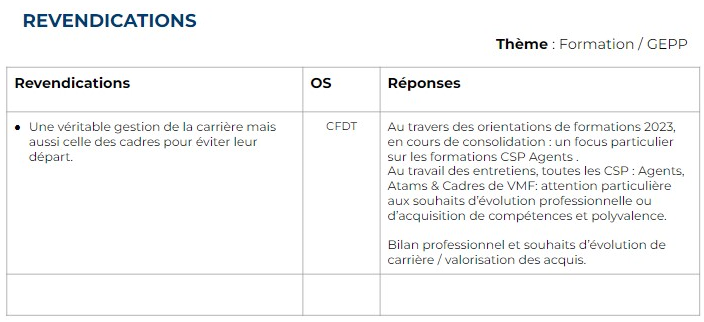
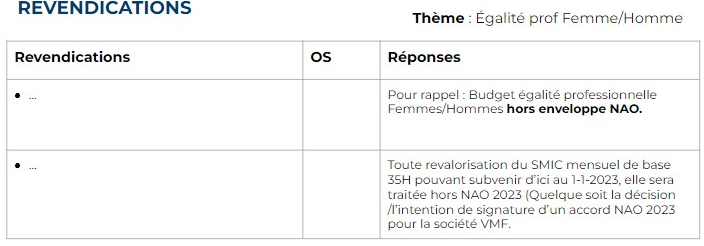
Pour la CFE-CGC

**Xxxxxxxxxxxxxxxxx**

**ANNEXE 1: LISTE DES SITES ENTRANT DANS LE CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD**

****

**ANNEXE 2: REVENDICATIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES** (revues en réunion R2 NAO 2023 de VMF du 05 décembre 2022).



\_\_\_\_