

# NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

# SOCIETE VALLOUREC TUBES,

# et relatif à l’année 2023

**Procès-verbal d’Accord**

Entre :

* La société Vallourec Tubes

D’une part,

et,

* Les organisations syndicales représentatives représentant au moins 50% des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives au 1er tour des dernières élections de CSE :

Membres de la Commission Négociation :

**CFE/CGC**

**CFTC**

D’autre part,

A été conclu le présent accord d’entreprise dans le cadre de la négociation annuelle suite aux deux réunions qui se sont tenues les **8 et 15 novembre 2022**.

**1. REMUNERATIONS**

**A) SALAIRES DE BASE**

**ATAM**

* **Crédit total de 4,7%, dont 0,7% de crédit dédié aux Promotions –** (hors effet ancienneté estimé à 0,3%)-
* Ce crédit sera distribué majoritairement au 1er janvier 2023.
* Au minimum, 70% des atams bénéficieront d’une augmentation individuelle en 2023.
* L’augmentation individuelle appliquée à chaque salarié en bénéficiant sera au minimum de 1%
* En cas d’absence d’AI, le salarié sera reçu en entretien par son manager et un membre du service RH.
* Le crédit AI promotionnel sera distribué au fur et à mesure des éventuelles promotions et au plus tard sur la paie du mois de décembre 2023.
* Afin de donner de la visibilité sur les modalités de distribution des d’augmentations individuelles des ouvriers et ATAM et dans le strict respect de l’enveloppe budgétaire associée, une grille d'objectivation sera mise en place par la direction au sein de chaque établissement et présentée aux membres du CSE. Cette grille d’objectivation pourra, au-delà de l’évaluation de la performance globale de chaque collaborateur, prendre en compte différents critères notamment l’autonomie au poste, le travail en équipe, l’implication, la disponibilité, le comportement, le respect des consignes (sécurité, qualité, horaire, …), … La Direction veillera à l'application coordonnée et homogène de ces critères au sein des différents services d'un même établissement.

**Cadres**

* Compte tenu de la forte mobilité des cadres au sein des sociétés du Groupe en France, il est nécessaire que les budgets d’augmentations individuelles des cadres pour accompagner les mobilités soient harmonisés sur ce périmètre.
* **Un crédit de 5%**, calculé sur la masse salariale des cadres de la société, alimentera un budget global d’augmentation (individuelles et promotions) des salaires de base hors bonus pour les sociétés du Groupe en France.
* Au minimum 70% des cadres bénéficieront d’une mesure d’augmentation individuelle.
* L’augmentation individuelle appliquée à chaque salarié en bénéficiant sera au minimum de 1%
* **Un crédit équivalent à 1% inclus dans le crédit de 5% sera dédié à l’accompagnement des promotions internes.**
* En cas d’absence de mesure d’AI, le salarié sera reçu en entretien par son manager.
* La majorité de ces augmentations sera attribuée au mois de mars 2023.
* Une vérification de la mise à jour des indices hiérarchiques des cadres conformément à la convention collective nationale de la métallurgie sera effectuée et l’application des salaires minimums associés sera réalisée le cas échéant à titre rétroactif.

**Mesures spécifiques applicables aux salariés concernés par le PSE en janvier 2023**

Il est précisé que les salariés – toutes catégories (Ouvrier, Atam, Cadre) confondues - dont le contrat de travail sera rompu dans le cadre des dispositifs prévus par le plan de sauvegarde de l’emploi au titre des suppressions de poste du 31 janvier 2023 ne seront pas éligibles aux mesures précitées à l’exception des salariés dont la notification de licenciement interviendra postérieurement au 28 février 2023 et dont la mise en œuvre d’un projet professionnel au sens du PSE (emploi, formation, création d’entreprise) n’aura pas démarré à cette même date.

Les salariés dont le contrat de travail sera rompu dans le cadre des dispositifs prévus par le plan de sauvegarde de l’emploi au titre des suppressions de poste du 31 janvier 2023 - sauf exception mentionnée plus haut- feront l’objet de la mesure spécifique suivante :

Sur la base de l’évaluation managériale de performance en 2022, qui sera effectué en janvier 2023, il sera appliqué :

•             Soit une augmentation du salaire de base de 1% à date d’effet du 1er janvier 2023.

•             Soit une absence d’augmentation du salaire de base.

**B) PRIMES**

* **Prime exceptionnelle ATAM pour 2023 :**
  + **Prime exceptionnelle qui s’élève à 540€ bruts pour 2023**

Elle sera distribuée selon les modalités suivantes :

* **Partie fixe de 310 euros versée sur la paie de septembre 2023**
* **Partie variable**, financée par une enveloppe globale de **230 euros** par bénéficiaire présent. Cette prime, dont le montant individuel sera fixé par la hiérarchie selon des critères de performance globale, **sera versée sur la paie de novembre 2023.**

Les modalités de versement de cette prime sont définies dans l’annexe 1

* **Prime Vacances ATAM :**

**La prime de vacances s’élève à 440€ bruts,** sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Ce montant s’entend pour des droits à congés complets pour la période de référence du 1er juin 2022 au 31 mai 2023. Elle sera versée en juin 2023.

En cas de droit à congés incomplets, la prime est calculée prorata temporis.

* **Gratification 2023 pour les ATAM :**

Versement sur la paie de décembre d’une gratification calculée suivant les dispositions en vigueur – modulable selon une fourchette variable de 0,8 à 1,2 - notamment fonction des objectifs fixés à chaque salarié. (0,8 : Performance à améliorer, 1 : Bonne performance, 1,2 : Performance exceptionnelle).

Ces objectifs auront été fixés au plus tard avant fin avril 2023.

* **Allocation au titre de la médaille du travail**

Postérieurement à la délivrance officielle du diplôme de médaille du travail, les allocations versées à ce titre sont maintenues à compter du 1er janvier 2023 selon le barème suivant :

* 20 ans de travail : 300 euros
* 30 ans de travail : 600 euros
* 35 ans de travail : 1200 euros
* 40 ans de travail : 1800 euros

Le montant de l’allocation est fonction de l’ancienneté acquise dans le Groupe.

* **Primes de Partage de la Valeur**

Les parties conviennent du versement aux salariés de deux primes de partage de la valeur en 2023 en vertu de l’article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, sous les conditions suivantes à la date de versement de chaque prime :

* Être salarié en CDI/CDD/titulaires de contrat d’apprentissage ou de professionnalisation ou être salarié intérimaire mis à disposition de la société
* Être présent aux effectifs (hors suspension de contrat, expatriation, détachement, etc., à l’exception des congés assimilés à des périodes de travail effectif par le 2° du III de l’article 1 de la loi 2022-1158 du 16 août 2022), ;
* Percevoir un salaire brut mensuel de base - base temps plein - inférieur ou égal à 6 000 euros.

Sous réserve de remplir les conditions susvisées, une prime de partage de la valeur sera versée en paie de juin 2023 et calculée comme suit :

* Prime de 650 € bruts (prorata temporis au temps de travail contractuel en cas de temps partiel et au temps de travail effectif en cas de suspension du contrat de travail - hors les cas assimilés à du temps de travail par la loi n°2022-1158 du 16 août 2022, ou d’embauche intervenues dans les 12 mois qui précèdent le versement)

Sous réserve de remplir les conditions susvisées, une prime de partage de la valeur sera versée en paie de décembre 2023 et calculée comme suit :

* Prime de 650 € bruts (prorata temporis au temps de travail contractuel en cas de temps partiel et au temps de travail effectif en cas de suspension du contrat de travail - hors les cas assimilés à du temps de travail par la loi n°2022-1158 du 16 août 2022, ou d’embauche intervenues dans les 12 mois qui précèdent le versement)

Cette prime de partage de la valeur sera soumise au régime social et fiscal qui lui est applicable.

**C) SUPPRESSION ECARTS DE REMUNERATION HOMMES /FEMMES**

L’examen des statistiques salariales et notamment de l’INDEX égalité hommes/femmes publié le 1er mars 2022 a fait apparaître que les écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes :

* Etaient tantôt en faveur des femmes tantôt en faveur des hommes
* Etaient justifiés par des raisons objectives d’âge, d’ancienneté ou de contenu de poste.

**2. DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL**

La durée du travail ne sera pas modifiée.

La journée de solidarité aura lieu le lundi de Pentecôte. Compte tenu de la fermeture de l’établissement, elle donnera lieu à la prise d’un jour de repos.

Il est rappelé que depuis la loi N°2004-626 du 30 juin 2004, la contribution versée par l’entreprise aux URSSAF s’élève à 0,3% de la masse salariale annuelle.

**3. EGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

* **Egalité professionnelle**

L’examen des situations comparées des hommes et des femmes n’a pas fait apparaître de points particuliers sur lesquels on constate une inégalité de traitement entre les hommes et les femmes.

La Direction souligne les mesures initiées par le Groupe au niveau mondial dans le cadre de la démarche Women@Vallourec.

* **Qualité de vie au travail : Equilibre Vie Privée / Vie Professionnelle / Droit à la déconnexion / Télétravail**

Maintien du télétravail dans le cadre de l’accord télétravail signé le 29 juillet 2021 au sein du Groupe Vallourec en France.

* **Amélioration du cadre de vie**

Il a été décidé – à titre exceptionnel – d’octroyer un montant de 20.000€ pour 2023 qui sera consacré à l’amélioration du cadre de vie.

L’utilisation de cette enveloppe sera décidée ultérieurement avec les élus.

* **Insertion professionnelle des handicapés**

La direction s’est engagée à poursuivre ses efforts pour préserver le maintien dans l’emploi des salariés handicapés ou inaptes à leur poste, à prendre en considération toutes les candidatures qui lui seraient transmises et à rechercher les possibilités existantes de fournir des contrats de sous-traitance au secteur handicapé.

* **Mesures contre la discrimination**

Vallourec réaffirme qu’il s’interdit toute différence de traitement entre les individus en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle, fondée sur des critères autres que leurs compétences et leurs aptitudes.

* **Exercice du droit d’expression**

La Direction poursuivra la mise en œuvre des standards managériaux articulés autour des trois principes et quatre standards rappelés ci-dessous :

Principes :

* Une attitude managériale responsable et exemplaire ;
* Des standards managériaux partagés ;
* Des pratiques simples, efficaces et appliqués par tous.

Standards :

* Expliquer : donner du sens à l’action ;
* Guider : Soutenir et encourager les performances individuelles et collectives ;
* Animer : Bien faire fonctionner son équipe ;
* Formaliser : Donner des repères organisationnels.

**4. REGIMES DE PROTECTION SOCIALE**

La Direction propose, concernant les régimes frais de santé et prévoyance, de permettre par voie d’accords de groupe et sous réserve de leur signature de la majorité des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe, la mise en place des mesures suivantes :

* Non application de la hausse de la participation employeur à la mutuelle en 2023 dans la mesure où aucune augmentation de la cotisation globale ne sera appliquée en 2023.
* Harmonisation des régimes de prévoyance cadres/non cadres par le bénéfice des prestations et l’application des cotisations Cadres aux non-cadres
* Baisse de la cotisation globale du régime de prévoyance à 1,70% à due proportion des parts salarié et employeur actuelles.
* Utilisation des réserves unifiées des régimes par la mise en place d’un taux d'appel sur les cotisations santé et prévoyance à 50% à due proportion des parts salarié et employeur pour l’année 2023

Les propositions de mesures ci-dessous font l’objet d’un accord de principe des signataires du présent PV.

**5. DEPOT DE L’ACCORD**

Le présent accord sera déposé en ligne par l’employeur auprès de la Dreets de Malakoff ainsi qu’auprès du secrétariat greffe du Conseil des prud’hommes de Boulogne Billancourt à compter de la date de notification de l’accord à l’ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l’entreprise.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant son dépôt auprès des services mentionnés ci-dessus.

**Procès-verbal d’accord établi à Meudon en 5 exemplaires originaux dont un remis à chacune des parties signataires,**

### Pour la CFE/CGC : Pour la Société :

### Pour la CFTC :

# ANNEXE 1

# Modalités pratiques relatives à la prime exceptionnelle

**PERSONNEL INSCRIT**

# Bénéficiaires

* Salariés : *Atam, Contrat d’alternance (apprenti, contrat de professionnalisation)*
* Présents aux effectifs à la date des versements des primes.
* Disposant d’une ancienneté au moins égale à 3 mois à la date de versement des primes *(ou une ancienneté par équivalence pour les salariés embauchés à l’issue d’une période de travail intérimaire).*

# Montant de la Prime

* Prime exceptionnelle 2023 de 540 euros par salarié, distribuée selon les modalités suivantes :
* Partie fixe de 310 euros, versés sur la paie de septembre 2023. Le montant attribué à chaque bénéficiaire pour cette partie fixe sera proportionnel au temps de présence décompté entre le 1/01/2023 et le 31/08/2023.
* Partie variable, financée par une enveloppe globale de 230 euros par bénéficiaire présent. Cette prime, dont le montant sera fixé par la hiérarchie selon des critères de performance globale, sera versée sur la paie de novembre 2023.

En cas d’absence ou d’arrivée en cours d’année, le montant de la prime sera calculé au prorata du temps de présence selon les modalités pratiques habituelles.

**Jours d’absence et jours assimilés à de la présence**

* Sont assimilés à du temps de présence : les congés payés, certains congés spéciaux (formation, formation syndicale), les congés de maternité ou d’adoption, les congés paternité, les absences consécutives à un accident du travail (autre que l’accident de trajet) ou à une maladie professionnelle, y compris quand l’absence n’est plus indemnisée par l’employeur et que le salarié est en ALD), le temps passé en cours pour les apprentis et contrats de professionnalisation.
* Ne sont pas assimilés à du temps de présence : Les jours d’absence pour absence maladie / congé sans solde / congé paternité / congé parental / congé maladie enfant / congé sabbatique / absence autorisée sans solde bénéficient d’une franchise de 15 jours. Toutefois cette franchise ne s’applique pas en cas d’inactivité totale en cours d’année.

**PERSONNEL INTERIMAIRE**

Le personnel intérimaire est bénéficiaire de la prime fixe de 310 euros, dans les conditions suivantes :

* Être présent à la date de versement
* Avoir effectué au moins 60 jours de travail dans le Groupe dans la période du 1/01/2023 au 31/08/2023.
* Le montant de la prime est proportionnel au nombre de jours travaillés sur les périodes de références
* Il se calcule comme suit :
  + Nombre de jours calendaires dans les périodes de référence
  + Nombre de jours travaillés par l’intérimaire traduits en jours calendaires :(x/5) x 7.

*Exemple :*

*80 jours travaillés en mission successives entre le 1/01/2023 et le 31/08/2023 donnent droit à une prime de : [Montant prime/243 jours calendaires] x [(80/5) x7]*

# ANNEXE 2

# Définition du temps de présence pour le versement de la gratification

La durée de présence de chaque bénéficiaire est calculée au prorata temporis de sa quotité de travail (temps plein/temps partiel) ainsi que de son temps de présence (compte-tenu des absences assimilées citées ci-dessous), et en tenant compte d’une éventuelle embauche ou départ de la société survenant au cours de l’exercice venant diminuer sa durée de présence au cours de l’exercice considéré.

Pour l’évaluation de cette durée de présence des bénéficiaires, certaines absences sont, de par leur nature, assimilées à du temps de présence.

Au jour de la signature du présent accord, il s’agit notamment des périodes suivantes :

* congés payés ;
* congé de maternité ;
* congé d’adoption ;
* congé de paternité et d’accueil de l’enfant ;
* congés pour évènement familiaux ;
* congés spéciaux légalement assimilés à du temps de travail (formation) ;
* périodes de suspension du contrat de travail (maladie, absences autorisées) dans la limite d'1 mois en cumul au cours de l’exercice ;
* périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
* heures de délégation des représentants du personnel ;
* jours pris dans le cadre du Compte Epargne Temps ;
* chômage partiel ;
* périodes passées dans un établissement d’enseignement par les apprentis et les salariés titulaires de contrats de professionnalisation (alternance) ;

Toute période d’absence qui, dans le futur, serait assimilée à du temps de présence, en application d’une disposition légale ou règlementaire, sera immédiatement considérée comme tel pour le calcul de la durée de présence des bénéficiaires