**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023**

**PROTOCOLE D’ACCORD**

**Préambule**

Le texte du présent Accord résulte de la concertation intervenue entre la Direction de la Société Volvo Car France S.A.S. et l’organisation syndicale représentée dans l'entreprise, à savoir Force Ouvrière. Conformément aux articles L2242-1 et suivants du Code du Travail, les parties se sont rencontrées les 13, 20 et 26 avril 2023.

Les parties signataires, au‑delà de cet Accord, sont décidées à maintenir le dialogue, dans le but d'assurer un équilibre satisfaisant entre les aspirations des membres du personnel, les intérêts économiques de l'Entreprise et le bon fonctionnement de la Société. Compte tenu du contexte sanitaire, les réunions se sont déroulées via la téléconférence.

La volonté réciproque de concertation de la Déléguée Syndicale et de sa délégation ainsi que de la Direction de Volvo Car France S.A.S. ont permis la signature du présent accord.

Les négociations ont porté sur

* La rémunération et salaires effectifs
* Le temps de travail : durée effective du travail, l’organisation du temps de travail et le droit à la déconnexion
* Le partage de la valeur ajoutée : l’épargne salariale / la participation

**Champs d’application**

Cet accord s’applique à l’ensemble des collaborateurs de la société Volvo Car France S.A.S. (VCF).

**Modalité du présent accord**

Durée de l’accord

Cet accord est conclu pour une durée déterminée d’un an soit du 1er janvier au 31 décembre 2023.

Formalité de dépôt de l’accord

Le texte du présent Accord sera déposé, dans les conditions prévues par les textes, à la diligence de la société auprès Secrétariat‑Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre, ainsi qu'auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi, sise à Nanterre. Le dépôt sera également effectué sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail en vigueur.

Un exemplaire de l’accord est remis à la Déléguée Syndicale.

1. **Rémunération et salaires**
2. Egalité de rémunération Femmes / Hommes

La communication des résultats de l’index Hommes/Femmes a été faite à mi-février 2023 à l’ensemble des collaborateurs. Il en ressortait l’atteinte de **98 points sur 100**. Une présentation détaillée des résultats de l’index a été faite.

Par ailleurs, le rapport de situation comparée pour l’année 2022 fait apparaitre un écart de rémunération de 4.9% entre les femmes et les hommes Cadres sur la rémunération moyenne mensuelle alors que l’ancienneté des femmes dans cette catégorie reste supérieure à celle des hommes (+ 4 ans d’ancienneté).

1. Augmentation des salaires

Compte tenu du contexte économique inflationniste des derniers mois et de ses conséquences sur le pouvoir d’achat des collaborateurs, une augmentation générale serait appliquée.

Cette augmentation générale est décorrélée des niveaux de performances découlant des évaluations réalisées ainsi que du positionnement salarial.

L’augmentation générale est de 3,6% effective avec effet rétroactif au 1er avril 2023.

Une enveloppe budgétaire spécifique est dégagée afin d’accompagner les évolutions tout au long de l’année 2023 des collaborateurs (promotions, évolutions, repositionnement salariaux, primes…).

Afin de conserver la reconnaissance de la performance et de l’engagement des collaborateurs, VCF propose de valoriser les niveaux de performances découlant des évaluations réalisées.

Pour ce faire dégage une enveloppe budgétaire spécifique. Cette enveloppe permet d’allouer une prime fixe et indépendante du positionnement salarial.

Après discussion, la Direction et les membres de la délégation s’entendent sur les montants suivants :

* 1.300 € brut pour les collaborateurs dont le niveau de performance est "Meet expectation"
* 2.600 € brut pour les collaborateurs dont le niveau de performance est "Exceed expectation"

Le versement de cette prime sera effectué sur la paie de mai 2023.

Enfin et en lien avec l’accord sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail" signé en 2020, une enveloppe spécifique représentant 5% de l’enveloppe d’augmentation de la masse salariale brute (3.6% en 2023) serait dédiée au rattrapage de l’écart de rémunération Femmes / Hommes.

1. Prime d’ancienneté

Le plafond des 15 ans ayant été atteint par les collaborateurs éligibles, il n’y a plus d’augmentation mécanique de la prime d’ancienneté pour les salariés à la date anniversaire de leur date d’entrée.

Sur la base de la volonté manifestée par écrit des collaborateurs, un avenant au contrat de travail formalisant la réintégration de la prime d’ancienneté dans le salaire de base pour créer le nouveau salaire de base sera proposé aux demandeurs. Ceci pourrait également être soumis à la validation des collaborateurs concernés par la DRH.

1. Prime de 13ème mois

Les collaborateurs de VCF bénéficient, prorata temporis, d’une prime de treizième mois. Les abattements sur le 13ème mois en cas d’absences injustifiées restent calculés selon les mêmes modalités que les années précédentes.

Par absence non autorisée, il faut entendre toute absence non justifiée n’ayant pas fait l’objet d’une autorisation préalable de la hiérarchie. Une absence pour maladie qui est justifiée par un arrêt maladie signalé auprès du Département RH dans les 48 heures suivant le début de l'arrêt et matérialisé par un arrêt de travail, ne rentrera pas en compte pour le calcul de l'abattement. En cas d'abattement, celui-ci est notifié au salarié par écrit au préalable.

En cas de décès et quel que soit la date où celui-ci sera intervenu, le 13ème mois est payé dans son intégralité.

Le versement en deux temps de cette prime de 13ème mois ayant été pérennisé, 50% de la prime de 13ème mois sera versé sur la paie de juin puis la seconde partie sur la paie de décembre.

1. Prime de Partage de la Valeur

La prime de Partage de la Valeur ne se substitue pas à un/des éléments de rémunération, augmentations, primes ou usages. Néanmoins, les parties prenantes ont souhaité l’inclure en plus des autres éléments ci-avant mentionnés pour les personnes concernées/éligibles.

Après discussion, la Direction et les membres de la délégation s’accordent sur les points suivants :

Volvo Car France versera une prime de partage de valeurs aux collaborateurs de VCF remplissant les conditions cumulatives suivantes :

* Bénéficier d’un contrat de travail CDI avec VCF au 30 avril 2023 ;
* Etre présent aux dates de versement ; En cas de départ, les montants restants ne sont pas dus.
* Bénéficier d’une ancienneté égale ou supérieure à 6 mois de présence au 31 mars 2023 ;
* Avoir perçu une rémunération brute totale de moins de 3 fois la valeur du SMIC annuel *(soit 60.187,35 € sur la période concernée*) pour un équivalent temps plein au cours des 12 mois précédents le versement.
* Le montant de la prime est modulé en fonction de la présence effective pendant la période écoulée. Le calcul prorata temporis est lié au temps de présence effective des bénéficiaires (fonction de la date d’entrée, les absences maladie, les suspensions du contrat de travail non assimilable à du temps de travail effectif…) Ainsi, 50% de présence donnerait lieu à 50% du montant.

La prime de partage de la valeur sera d’un montant de **2.000 €** versée pour les collaborateurs éligibles par tiers selon les modalités suivantes :

* 700 € en mai 2023
* 650 € en août 2023
* 650 € en novembre 2023.

1. Le Volvo Bonus

Le programme en 2022 comportait un objectif unique : l’EBIT Mondial.

Au titre des résultats, le programme donne lieu à un paiement à hauteur de 78% pour les collaborateurs éligibles sur la paie d’avril 2023.

Il est rappelé que

* le paiement est basé sur le salaire individuel de base au 31 décembre 2022
* Les bénéficiaires sont les collaborateurs et collaboratrices ayant un contrat de travail avec Volvo Car France S.A.S., ayant travaillé plus de six mois et sans interruption sur l’année calendaire 2022 et en poste au 30 avril 2023.

Ainsi et sous réserve des conditions d’éligibilité du programme, une personne éligible à hauteur de 5% de son salaire annuel de base, percevra un paiement égal à 3.9% de son salaire annuel de base (prorata temporis pour ceux/celles ayant rejoint VCF en 2022).

Le montant est calculé prorata temporis (50% de présence donne lieu à 50% de paiement) en fonction du temps de présence des bénéficiaires : entrée en cours d’année, absences longue durée (maladie, formation…).

A titre exceptionnel, les collaborateurs éligibles à un bonus à 100% de réalisation de 2,5% de leur salaire annuel de base ont perçu le même niveau de paiement que ceux éligibles à un bonus de 5%.

1. Prime vacances 2023

Il est convenu que la prime Vacances attribuée aux collaborateurs cadres présents au 30 juin 2023 et ayant cumulé 5 mois de présence continue à cette date est de 1.300 € brut.

Au titre de 2023, les collaborateurs non-CDI / non-cadres sont également éligibles à cette prime Vacances et pour le même montant.

Elle est versée sur la paie du mois de juillet 2023.

1. Chèques déjeuner / droit d’entrée au Restaurant Inter Entreprise

Dans le cadre des mesures prisent en octobre 2022, la valeur des titres Restaurant a été augmentée.

A compter du 1er octobre 2022, leur valeur faciale est ainsi passée de 9,48 € à 9,87 € avec une ventilation à 5,92€ pour la part patronale et de 3,95€ pour le salarié.

La Direction propose de porter la part patronale à son maximum autorisée (6,50 €) et par voie de conséquence d’augmenter la valeur faciale des chèques déjeuner à 10.83€ (et une part salariale de 4,33€).

Les frais d’admission/d’amortissement au RIE, dont la valeur est similaire aux titres restaurant, sont pris en charge directement par VCF. En contrepartie, chaque prise en charge des frais d’admission est décomptée du nombre de ticket restaurant distribué le mois suivant aux collaborateurs. Seul reste à leur charge le coût des denrées alimentaires.

Pour les itinérants et afin de simplifier le traitement administratif des notes de frais, les coûts correspondant aux denrées alimentaires sont pris en charge par VCF dans les limites de la procédure note de frais.

1. **Partage de la valeur ajoutée**

La Réserve Spéciale de Participation au titre de l’exercice 2022 payée en 2023 a été validée par les commissaires aux comptes. En hausse par rapport à celle de l’année précédente (+193%), elle sera répartie selon les règles de l’accord de participation conclu en 2009.

1. **Temps de travail**

Il est rappelé que l’accord d’entreprise en vigueur chez VCF sur la durée effective de travail est celui signé le 29 novembre 2010, déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi de Saint Germain en Laye.

1. Mesures sur l’organisation du temps de travail au titre de 2023
   * Les jours RTT et la journée de solidarité

La journée de solidarité a été fixée au 29 mai (lundi de Pentecôte)

Les dix jours de RTT fixes découlant de l’accord ci-avant mentionné, se répartissent comme suit : 7 avril, 2 & 19 mai, 14 Août, 2 & 3 novembre et du 26 au 29 décembre 2023.

* + Prise de congés

Afin de préserver l’équilibre de l’interface vie privée / vie professionnelle, les collaborateurs sont encouragés à solder leurs congés avant fin mai 2023 ainsi qu’à prendre 3 semaines de congés (hors RTT) sur la période estivale.

1. Télétravail

Une réflexion a été menée dès 2019 entre les Représentants du Personnel et la Direction ayant abouti à la signature d’un premier accord.

les représentants du personnel et la Direction se sont accordés à renégocier un accord en décembre 2022. Les termes de cet accord ont été conclu pour une durée déterminée du 1er janvier 2023 au 31 mars 2024.

1. Droit à la déconnexion

Il est rappelé que l’Accord d’Entreprise en vigueur chez VCF sur le droit à la déconnexion est celui signé le 12 octobre 2017, déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi des Hauts de Seine (Nanterre). Il prévoit notamment les modalités d’exercice du droit à la déconnexion, les dispositifs de régulation et des actions de formation et de sensibilisation des salariés à l’usage des outils numériques.

Fait à Nanterre, le 26 avril 2023

**Pour l’organisation syndicale représentative Pour la Direction**

XXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXX

Déléguée Syndicale Force Ouvrière Président Volvo Car France

**Les membres de la délégation**

XXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXX