**VALEO COMFORT AND DRIVING ASSISTANCE**

**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 Comfort and Driving Assistance (VCDA)**, Société par actions simplifiée au capital de 886 185,00 Euros dont le siège est situé au 6 rue Daniel Costantini, 94000 Créteil,

D’une part,

**Et :**

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

* la CFE-CGC
* la CFTC
* la CGT

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 le 28 novembre 2022 et 6 décembre 2022, entre la Direction de Valeo Comfort and Driving Assistance et les représentants des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise CFE-CGC, CFTC et CGT 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 :

* Faire face au fort niveau d’inflation prévu en 2023 en soutenant le mieux possible le pouvoir d’achat des collaborateurs
* Protéger davantage les plus faibles salaires : mise en place d’un talon (montant minimum d’Augmentation Générale en €)

A la suite des discussions engagées, le 28 novembre 2022 et 6 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’ensemble du personnel de la société Valeo Comfort and Driving Assistance SAS, toutes catégories professionnelles confondues (A.T.A.M., Ingénieurs et Cadres) et travaillant sur les sites de Créteil/Nevers/Courcelles, et les salariés Valeo Comfort and Driving Assistance SAS mis à disposition d’une autre Société Juridique et basés au sein d’un autre établissement.

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 d’ici 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 Comfort and Driving Assistance.

**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 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%** 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 :

* ne serait pas prise en compte pour le calcul de répartition de l’enveloppe salariale.
* 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% avec talon au 1er Janvier 2023**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Catégories** | **% Augmentation Générale** | **Calendrier** | **% Augmentation Individuelle** | **Calendrier** | **Talon sur AG/AI** |
| Niveau I-II-III | 4,5% | Janvier | 0,5% | Février  (rétroactif janvier) | 100€ |
| Niveau IV | 4,2% | Janvier | 0,8% | Février  (rétroactif janvier) | 100€ |
| Niveau V | 4% | Janvier | 1% | Février  (rétroactif janvier) | 100€ |
| I&C | - | - | 5% | Février  (rétroactif janvier) | - |

Cette proposition intègre des mesures de soutien au pouvoir d’achat pour le personnel non-cadre avec la mise en place d’un talon 100€ 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 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.

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.

Pour les Cadres éligibles, un plancher minimum d’augmentation individuelle est fixé à 1,5%. Ce plancher ne s’applique pas aux performances B- et C.

* **Modalités d'application :**

Le processus des augmentations générales et individuelles fera l’objet d’une application :

* sur la paie du mois de janvier pour les augmentations générales,
* sur la paie du mois de février avec effet rétroactif au 1er janvier 2023 pour les augmentations individuelles,

pour les salariés éligibles, selon le calendrier figurant dans les dispositions du présent article et sur les rémunérations brutes de base des salariés au 31 décembre 2022.

* **Revalorisation du plafond annuel de l’indemnité kilométrique vélo :**

Le présent accord inclut la revalorisation du plafond annuel de l’indemnité kilométrique réalisé à vélo sur le trajet Domicile/travail à 400€/an sur déclaration annuelle sur l'honneur.

* **Prise en charge de l’augmentation de l’admission restaurant et de l’augmentation des prix de l’alimentaire :**

Le présent accord prévoit la prise en charge de l’augmentation de l’admission restaurant et de 50% de l’augmentation des prix de l’alimentaire.

**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 Créteil.

Le présent accord fera l’objet d’un affichage au sein des établissements de Créteil et Nevers, et fera l’objet d’une communication spécifique aux salariés basés en dehors de ces 2 établissements.

Fait à Créteil, le 12 décembre 2022

En 5 exemplaires originaux.

Pour la Direction Pour les Organisations Syndicales,

Les Délégués Syndicaux Centraux

**Pour la CFE-CGC**

**Pour la CFTC**

**Pour la CGT**