# NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023

# SOCIETE VALLOUREC OIL AND GAS FRANCE

# Procès-Verbal d’Accord

Entre :

La société VALLOUREC OIL AND GAS France représentée par Monsieur XXX, Directeur Usine Filetés et Madame XXX, Responsable Ressources Humaines.

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 :

. CGT représentée par XXX en tant que Délégué Syndical société,

. FO représentée par XXX en tant que Délégué Syndical société,

. CFE-CGC représentée par XXX en tant Délégué Syndical société,

D’autre part,

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

**1. REMUNERATIONS**

**A) SALAIRES DE BASE**

**Ouvriers :**

* Crédit total de **4,7 %** - hors effet ancienneté estimé à 0,3% - se décomposant en deux parties :
  + Augmentation générale mensuelle de 80 € bruts applicable dès le 1er janvier 2023
  + Crédit de 0,7 % au titre des augmentations individuelles, des promotions et de l’accompagnement des évolutions individuelles.

Le crédit d’augmentation au titre des augmentations individuelles, des promotions et de l’accompagnement des évolutions individuelles sera distribué tout au long de l’année 2023.

* La grille de salaires bruts minimum (salaires d’entrée ne correspondant pas nécessairement aux salaires minimums réels) mise en place afin de permettre aux salariés de se positionner sur le plan salarial est revalorisée de la façon suivante :

170 : 1759 euros

190 : 1812 euros

215 : 1886 euros

225 : 1960 euros

240 : 2066 euros

Les salariés qui ne seront pas à la grille applicable ci-dessous après application de la NAO 2023 feront l’objet d’une mesure exceptionnelle de rattrapage salarial – non imputée sur les crédits évoqués ci-dessus.

**ATAM :**

* **Crédit total de 4,7%, dont 0,7% de crédit dédié aux Promotions –** (hors effet ancienneté estimé à 0,3%)-
* La majorité des augmentations individuelles sera appliquée au plus tard en paie de février 2023, avec effet rétroactif 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.
* Une présentation spécifique sera réalisée au CSE de juillet 2023 pour faire le point sur l’application des augmentations individuelles
* La grille de salaires bruts minimum (salaires d’entrée ne correspondant pas nécessairement aux salaires minimums réels) mise en place afin de permettre aux salariés de se positionner sur le plan salarial est revalorisée de la façon suivante :

225 : 1960 euros

240 : 2066 euros

255 : 2140 euros

270 : 2214 euros

285 : 2300 euros

305 : 2394 euros

335 : 2490 euros

365 : 2564 euros

395 : 2649 euros

Les salariés qui ne seront pas à la grille applicable ci-dessous après application de la NAO 2023 feront l’objet d’une mesure exceptionnelle de rattrapage salarial – non imputée sur les crédits évoqués ci-dessus.

* Dans le cadre de la distribution des augmentation individuelles, la direction sera vigilante à la cohérence globale de l’échelle des salaires de base en particulier pour les premiers niveaux de rémunération des salariés ATAM en comparaison - à coefficient identique - avec les niveaux des salaires les plus élevés des salariés ouvriers une fois l'AG 2023 et la NAO 2023 appliquée.
* Il est par ailleurs intégré au salaire de base 35h annuel et à date d’effet du 1er janvier 2023 l’intégralité du complément fixe soit 125 euros brut annuel.

**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 d’objectif trimestrielle société 2022 pour les ouvriers et les Atams**

La prime d’objectif (POT) 2023 a un enjeu annuelde 400 euros bruts**.** Les critères de la Prime d’Objectifs seront définis en CSE établissement VOGFR Aulnoye :

* Pour la Prime d’objectif du 1er trimestre 2023 versée en avril 2023, lors du CSE du mois de décembre 2022
* Pour la Prime d’objectif du 2ème trimestre 2023 versée en juillet 2023, lors du CSE du mois de mars 2023
* Pour la Prime d’objectif du 3ème trimestre 2023 versée en octobre 2023, lors du CSE du mois de juin 2023
* Pour la Prime d’objectif du 4ème trimestre 2023 versée en janvier 2024, lors du CSE du mois de septembre 2023

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

* **Prime de vacances pour les Ouvriers et les Atams**

La prime de vacances de **570 euros** bruts sauf dispositions conventionnelles plus favorables est inchangée.

Ce montant s’entend pour des droits à congés complets pour la période de référence du 1er juin 2022 au 31 mai 2023.

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

* **Prime de fin d’exercice (PFE) 2023 pour les ouvriers**

La prime de fin d’exercice est versée de la manière suivante :

* En novembre 2023 : **50%** de la base mensuelle brute 35 h + ancienneté
* En décembre 2023 : **3,70%** des éléments bruts de l’année, exception faite de la PFE elle-même et d’éléments exceptionnels (ex : licenciement …)

Les modalités de calcul et de versement de cette prime sont définies dans l’Annexe II.

* **Gratification 2023 pour les ATAM**

Versement sur la paie de décembre 2023 d’une gratification calculée suivant les dispositions en vigueur et modulable au titre de l’année 2023 selon une fourchette variable entre 0,80 et 1,20 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.

Pour Aulnoye

L’acompte de Noël sera versé sur le mois de novembre 2023, équivalent à 40% de la rémunération mensuelle base 35h. Cet acompte sera déduit du montant de la gratification versée en décembre 2023.

Pour Meudon

Pour la population de Meudon :

Acompte de 30% en juin 2023 sur la base mensuelle 35h

Cet acompte sera déduit du montant de la gratification versée en décembre 2023.

* **Prime de panier de jour**

La prime de panier de jour Vallourec (qui s'ajoute à la prime conventionnelle le cas échéant) est maintenue à 2,20 euros pour 2023 dans la limite des barèmes URSSAF

* **Autres primes « locales »**

Les primes dites « locales » non conventionnelles, à savoir prime d’équipe de fin de semaine et prime d’astreintes, sont revalorisées au 1er janvier 2023 à hauteur à hauteur de 5%.

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

Postérieurement à la délivrance officielle du diplôme de médaille du travail, les allocations seront versées, à ce titre, 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 est positionnée un jour férié ou un jour non habituellement travaillé, autre que le 1er mai, qui sera défini au sein de chaque établissement après consultation du CSE au plus tard fin mars 2023.

Selon l’activité, le jour férié ou le jour non habituellement travaillé ainsi défini sera :

- soit travaillé (sans paiement de rémunération supplémentaire dans la limite de 7 heures travaillées)

- soit non travaillé par pose d’une journée d’ARTT

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.

* **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.

* **Activité partielle**

La Direction s’engage à rediscuter avec les coordinateurs syndicaux centraux, au vu des dispositifs d'activité partielle qui pourraient être envisagés en 2023, des conditions de poursuite de l'accord de solidarité en vigueur.

* **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.

A ce titre, l’effectivité des RIMES, qui sont notamment l’occasion pour les salariés de faire valoir leur droit d’expression, et leur accès à l’ensemble des salariés sera vérifiée dans l’ensemble des établissements

**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 Valenciennes ainsi qu’auprès du secrétariat greffe du Conseil des prud’hommes d’Avesnes sur Helpe 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 Aulnoye-Aymeries en 5 exemplaires originaux dont un remis à chacune des parties signataires,**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pour CGT |  | Pour la société **Vallourec Oil and Gas France** |
| Pour FOPour CFE -CGC |  |

# Annexe I

# au PV des NAO 2023 de la Société Vallourec Oil and Gas France

# Modalités pratiques relative à la prime d’objectif trimestrielle

**PERSONNEL INSCRIT**

# Bénéficiaires

* Salariés : *Ouvrier, Atam, Contrat d’alternance (apprenti, contrat de professionnalisation)*
* Présents aux effectifs à la date des versements des primes (paies des mois d’avril 2023, juillet 2023, octobre 2023 et janvier 2024). Le montant est fonction du prorata temporis du temps de présence sur la période de référence de calcul de la prime concernée.
* Le versement des primes au personnel de prêt sera réalisé d’après les règles définies par le groupe.

# Montant de la prime

La prime d’objectif trimestrielle sera versée lors des paies des mois suivants :

* + Avril 2023 pour le calcul du 1er trimestre 2023
  + Juillet 2023 pour le calcul du 2ème trimestre 2023
  + Octobre 2023 pour le calcul du 3ème trimestre 2023
  + Janvier 2024 pour le calcul du 4ème trimestre 2023

**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 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 des primes 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 considérée
* 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 30/06/2023 donnent droit à une prime de : [Montant prime/181 jours calendaires] x [(80/5) x7]*

# Annexe II

# au PV des NAO 2023 de la Société Vallourec Oil and Gas France

**Définition du temps de présence pour le versement de la PFE et 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 de paternité ;
* congé d’adoption ;
* congé 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