

ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LA DUREE EFFECTIVE, L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGES

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord relatif à la négociation périodique obligatoire en entreprise. Cet accord triennal fixe notamment le cadre des discussions locales qui continueront d'être conduites de manière annuelle.

L'accord triennal précédent, dont la durée d'application arrive à échéance en cette fin d'année 2023, a permis l'harmonisation de solutions rendant plus agiles nos organisations du travail tout en conciliant la performance économique avec les attentes des collaborateurs.

À ce jour, l'environnement dans lequel évolue l'entreprise est marqué par de profondes transformations, lesquelles perdurent et s'accroissent : notamment révolution numérique, nouvelles méthodes de travail et transition écologique.

De même, en interne, la création de STELLANTIS en janvier 2021 est venue élargir le champ d'action des sites de production français avec des usines clientes désormais localisées partout en Europe, voir dans le monde. Une telle ouverture vers l'extérieur conduit à disposer des configurations les plus adaptées aux différents calendriers de production.

Fortes d'une longue culture du dialogue social qui a permis d'accompagner les transformations de l'entreprise, les parties signataires rappellent à travers cette négociation leur attachement au principe de co-construction mis en place depuis plusieurs années avec les partenaires sociaux, dans un contexte de mutation décrit ci-dessus, tout en cherchant à concilier performance sociale et performance économique.

C'est dans ce contexte qu'a été abordée la présente négociation pour les années 2024, 2025 et 2026.

Le premier engagement qui a guidé les échanges est celui de reconduire les principes qui régissent actuellement la durée effective, l'organisation du temps de travail et des congés de nos établissements.

Le second engagement est de permettre aux salariés de s'organiser au plus tôt tout en conservant les solutions de flexibilité, d'agilité et de recherche de performance économique nécessaires au bon fonctionnement de nos organisations.

Cet équilibre se traduit par un troisième engagement : celui de reconnaître la place importante laissée aux négociations locales et permettre aux partenaires sociaux de prévoir les meilleures dispositions compte tenu du contexte local, pour organiser au mieux le fonctionnement de l'établissement.

A l'issue des discussions, il a été convenu ce qui suit :

Handwritten initials and signatures: 'KL', 'DP', 'F.Z.', 'B', and a square stamp.

Chapitre 1 – Dispositions concernant l’organisation des congés principaux pour les salariés de production, de distribution des pièces et accessoires et les services dépendant de celle-ci

Les salariés bénéficieront en tout état de cause de 30 jours ouvrables de congés.

Article 1 - Organisation des congés principaux

Afin d’apporter une solution industrielle à la saisonnalité des marchés et une meilleure réponse aux attentes des clients, tout en tenant compte des contraintes de l’appareil de production, il sera recherché des périodes de fermeture limitée, les établissements pourront opter pour un fonctionnement estival pouvant aller du non-stop jusqu’à 4 semaines de fermeture.

Il est précisé que la limitation de l’arrêt des installations a pour conséquence de limiter les impacts économiques et de gagner en réactivité. Cette configuration offre plus de flexibilité et d’adaptabilité à l’outil industriel du Groupe, levant ainsi une part de notre handicap au regard des concurrents européens, dont les fermetures estivales sont plus courtes. Au cours de la négociation, des constats ont été partagés : une période de fermeture de plusieurs semaines nécessite la constitution de stocks importants, augmente les délais de livraison, et génère des coûts supplémentaires pour l’entreprise (frais financiers, coûts de stockage, pertinence du stockage pour livraisons de septembre avec le bon mix silhouette/pays) avec un impact notable sur la satisfaction des clients.

La Direction facilitera la prise de 3 semaines de congés au cours de la période estivale légale, laquelle s’échelonne du 1^{er} mai au 31 octobre, précision faite que les salariés doivent bénéficier à minima de 12 jours ouvrables continus pendant cette période, conformément aux dispositions légales.

La prise des jours restant au titre du congé principal est à organiser en tenant compte des prévisions annuelles d’activité, et en recherchant un bon équilibre entre les contraintes, surcoûts d’organisation et les souhaits des salariés. Chaque établissement concerné devra définir un niveau maximum d’absentéisme congé prévisionnel, de façon à gérer les souhaits des salariés.

Les sites pourront être amenés, selon les besoins de production, à positionner collectivement, en tout ou partie, les jours restant au titre du congé principal

Le positionnement de ces jours restant sera déterminé lors des négociations locales.

En l’absence de positionnement collectif, ces jours seront à positionner individuellement par les salariés, et devront l’être prioritairement pendant la période estivale légale, étant précisé que les salariés qui souhaiteraient poser ces jours en dehors de la période estivale, le pourront. Cela n’entraînera néanmoins pas l’attribution de congés supplémentaires de fractionnement, comme indiqué au chapitre 3 du présent accord.

En tout état de cause, la Direction s’engage à éclairer les salariés au plus tôt.

En raison de contraintes spécifiques, certains secteurs pourront être amenés à maintenir une activité durant les périodes de fermeture. A cet effet, un appel au volontariat sera réalisé. L’activité sur les périodes de fermeture fera, le cas échéant, l’objet d’une consultation du Comité Social et Economique, laquelle sera réalisée dès que possible.

Article 2 - Contreparties en termes d'emplois, gestion des remplacements d'absents et polyvalence

L'étalement complet ou partiel des congés principaux entraîne un impact positif sur le niveau de l'emploi. En effet, l'élargissement des capacités de production nécessite une compensation dans l'unité, par le remplacement des absents. La mesure de cet impact sera réalisée dans les établissements.

Un effort particulier sera fait pour examiner, durant les périodes de congés scolaires, les candidatures des jeunes.

Afin de mettre en œuvre des mesures compensatoires efficaces en termes d'emplois, les taux d'absentéisme maximum liés à cet étalement et les solutions de remplacement d'absents devront être prévus suffisamment à l'avance pour réaliser la formation, et intégrés dans la politique d'emploi du site :

- Le développement de la polyvalence des salariés et de la mobilité inter-systèmes et inter-ateliers devront être encouragés afin de faciliter le remplacement des membres du personnel en congés.
- Des modalités de remplacement seront mises en place dans certaines fonctions (notamment dans les services de maintenance).

Ces mesures seront déterminées et mises en œuvre au niveau des établissements, afin de prendre en compte la diversité des contraintes locales : activités, métiers, dates, volumes, organisation...

Article 3 - Traitement et régulation des demandes ; engagement réciproque sur les dates individuelles acceptées par la hiérarchie

Article 3.1 - Formulaire individuel de recueil des demandes

Un formulaire de recueil des demandes de congés pourra être mis à disposition des salariés, au choix de chaque établissement.

Dans ce cadre, les dates de mise à disposition du formulaire seront précisées lors des négociations locales, et notamment la date limite de réponse au salarié. L'absence de réponse de la hiérarchie aux dates limites qui auront été définies vaudra acceptation des demandes. Une demande acceptée constitue un engagement définitif et réciproque qui ne pourra être modifié qu'avec l'accord des deux parties, sauf circonstances exceptionnelles.

Ce formulaire est dédié au recueil des souhaits du personnel sur la prise par semaine entière, tout au long de l'année, des congés principaux et des autres congés, étant précisé que pour la période estivale, les jours de congés principaux seront consommés en priorité.

Les parties conviennent toutefois qu'il sera bien évidemment possible de solliciter la prise de congés par semaine entière ou pour une durée supérieure en dehors de la période de mise à disposition du formulaire. Il est toutefois précisé que la demande du salarié devra respecter un délai de prévenance raisonnable afin de permettre à la hiérarchie de pallier l'absence des salariés concernés.

S'agissant du positionnement ponctuel de congé par journée, il est précisé que chaque établissement procèdera selon ses pratiques habituelles.

En l'absence de distribution d'un formulaire, les modalités de recueil des souhaits des congés seront précisées dans l'accord local.

Article 3.2 - Traitement et régulation des demandes (hors congés payés pris dans les périodes de fermeture)

La hiérarchie traitera les demandes avec un double objectif : assurer la continuité du fonctionnement des établissements et prendre en compte les aspirations des salariés.

En cas de demandes trop abondantes sur une semaine donnée, la hiérarchie prendra en compte de façon objective, la situation individuelle de chaque salarié. Elle examinera en priorité, les demandes qui répondent aux critères indicatifs définis ci-dessous :

- la prise en compte de refus antérieurs concernant les congés principaux (y compris dans les postes précédents, en cas de mobilité),
- la situation familiale (ex : enfants en âge scolaire, exercice de la garde parentale en cas de divorce, dates de congés du conjoint...),
- la prise en compte de la contrainte d'éloignement géographique ou autre situations particulières, au sens de l'article L.3141-17 du Code du travail,
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Pour les salariés concernés par le critère de l'éloignement géographique, des dispositions particulières pourront être arrêtées au niveau des établissements.

Article 4 - Garanties particulières pour le personnel, concernant la prise de congés par journée

Lorsque les demandes de congés inférieurs à une semaine sont formulées avec un délai de prévenance de 5 semaines minimum, hors événement exceptionnel, la hiérarchie se prononcera au plus tard dans les 15 jours suivants. L'absence de réponse dans un délai de 2 semaines vaudra acceptation. Le congé accepté ne pourra être remis en cause, sauf accord des deux parties.

Les modalités de demandes ainsi que de réponses de ces positionnements ponctuels de congés par journée seront celles habituellement pratiquées au sein de chaque établissement.

Lorsqu'un jour de congé aura été accordé par la hiérarchie, préalablement à l'annonce au CSE d'une séance supplémentaire ou d'une séance de récupération le jour suivant celui-ci, le salarié ne pourra effectuer cette séance supplémentaire ou cette séance de récupération durant cette semaine qu'avec son accord. Si le salarié ne souhaite pas effectuer cette séance supplémentaire ou cette séance de récupération, alors aucun événement collectif ne sera enregistré sur cette journée. Si le salarié souhaite effectuer cette séance supplémentaire alors elle sera enregistrée en séance supplémentaire hors modulation. Lorsqu'il s'agit d'une séance de récupération, la séance travaillée sera alors enregistrée en récupération.

Chapitre 2 – Dispositions concernant l’organisation des congés principaux pour les salariés des services ne dépendant pas directement de la production ou de la distribution de pièces et services, et les autres directions (conception, services centraux, commerciaux...)

Article 1 - Organisation des congés principaux

Les entités ne dépendant pas de la production fonctionnent déjà en permanence, ou quasi-permanence, sans fermeture de longue durée, tout en gardant possible la fermeture complète à certaines périodes limitées, notamment pour permettre la réalisation d’opérations de maintenance lourde.

En effet, en raison des contraintes de services, notamment en raison de travaux nécessitant la fermeture temporaire d’un bâtiment ou d’une installation (exemple : arrêt d’un moyen d’essai pour maintenance), certains services peuvent définir une période de fermeture durant laquelle des congés payés seront positionnés pour les salariés concernés. Le positionnement de cette période de fermeture sera déterminé lors des négociations locales.

En l’absence de période de fermeture, les congés principaux sont pris par roulement durant la période estivale légale : du 1er mai au 31 octobre. La Direction facilitera la prise de 3 semaines de congés pendant cette période, précision faite que les salariés doivent bénéficier à minima de 12 jours ouvrables continus pendant cette période, conformément aux dispositions légales.

Les salariés qui le souhaitent pourront prendre, après accord de leur hiérarchie et si leur activité le permet, une partie de leur congé principal en dehors de la période estivale légale (par anticipation du 1er janvier au 30 avril, puis entre le 1^{er} novembre et le 30 avril de l’année suivante), sans attribution de jours supplémentaires de fractionnement, comme indiqué au chapitre 3 du présent accord.

Pour faciliter l’organisation des services, le personnel émettra, via l’application MYTIME disponible dans The Hub, ses souhaits sur le positionnement des congés principaux et des autres congés pris tout au long de l’année, en fonction des calendriers définis pour l’établissement.

Les demandes des salariés feront l’objet des mêmes modalités de traitement que celles mentionnées au chapitre 1.

L’absence de réponse de la hiérarchie aux dates limites qui auront été définies vaudra acceptation des demandes.

Une demande acceptée constitue un engagement définitif et réciproque qui ne pourra être modifié qu’avec l’accord des deux parties, sauf en cas d’événement extérieur, imprévisible et irrésistible.

En dehors des congés principaux, lorsque les demandes de congés sont formulées avec un délai de prévenance de 5 semaines minimum, hors événement exceptionnel, la hiérarchie devra se prononcer sous quinzaine. Le congé accepté ne pourra pas être remis en cause, sauf accord des deux parties.

Chapitre 3 – Congés principaux et période estivale

L'entreprise facilite le positionnement de 3 semaines au titre du congé principal, de façon fractionnée ou non, pendant la période estivale du 1^{er} mai et le 31 octobre. Les salariés qui le souhaiteraient expressément, après accord préalable de leur hiérarchie et si leur activité le permet, pourraient prendre une partie de ces jours en dehors de la période estivale légale (par anticipation du 1^{er} janvier au 30 avril, puis entre le 1^{er} novembre et le 30 avril de l'année suivante), sans attribution de congés supplémentaires de fractionnement.

À l'inverse, dans l'hypothèse où le fractionnement du congé principal en dehors de la période estivale résulte d'une demande de la hiérarchie, à savoir que cette dernière ne permet pas au salarié la prise de 24 jours de congés durant la période du 1^{er} mai au 31 octobre, il est attribué des congés supplémentaires de fractionnement, comme le prévoit la loi.

Par exception, les parties conviennent que le fractionnement qui résulterait de la prise de congés payés par fermeture d'établissement au-delà de la période estivale (notamment en semaine 52) est réalisé sans octroi de congés supplémentaires de fractionnement.

Lorsque le fractionnement est imposé tardivement au cours de la période estivale sans respecter le délai de prévenance de 2 mois (ex : travail d'un secteur de production ou de maintenance dans une usine la 1^{ère} semaine de congé, avec prévenance au cours du mois de juillet, même aux salariés volontaires), celui-ci ouvre droit à l'octroi de congés supplémentaires de fractionnement sous réserve que le reliquat des congés payés principaux soit pris en dehors de la période estivale.

Dans cette situation, la prise des congés principaux d'été en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre ouvrira droit, dans ce cadre, à :

- 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période estivale citée ci-dessus est compris entre 3 et 5.
- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période estivale citée ci-dessus est au moins égal à 6.

Ces jours de congés supplémentaires obéissent aux mêmes règles de consommation que les autres jours de congés.

En cas de mobilité inter-établissements, une attention particulière sera apportée par la nouvelle hiérarchie à ne pas remettre en cause, l'accord donné par l'établissement d'origine. Ce point sera examiné lors de l'accueil du salarié dans sa nouvelle équipe.

Chapitre 4 : Dispositions relatives à la 5ème semaine de congés payés

Dans le prolongement des années passées, les parties signataires réaffirment leur volonté d'harmoniser le positionnement des congés de fin d'année, d'une part au sein des sites industriels ; d'autre part au sein des établissements techniques et tertiaires, tout en prenant en compte les spécificités de chaque établissement.

Dans ce cadre, il est précisé que le positionnement de la 5ème semaine de congés payés sera défini localement et que des orientations sur le positionnement de cette période de fermeture seront d'ores et déjà données lors du bilan annuel.

Des solutions complémentaires pourront en outre être recherchées au niveau local pour aménager au mieux les congés de fin d'année en fonction des contraintes locales.

En fonction des besoins, des aménagements pourront être apportés pour maintenir l'activité durant cette période. Une information au personnel sera effectuée dans chaque établissement concerné, lors de la réunion ordinaire du CSE de fin septembre au plus tard.

Les parties conviennent que les salariés pourront choisir de positionner en lieu et place de congés payés jusqu'à deux jours de RTT.

De plus, chaque site pourra restituer les jours de RTT employeur non utilisés dès le mois de juin, après information du CSE au mois de mai, sauf si le calendrier de travail prévisionnel ne le permet pas, auquel cas ils seront restitués au plus tard en septembre. A cet effet, il est précisé qu'une information du CSE aura lieu au plus tard en septembre pour une restitution effective des jours début octobre.

Chapitre 5 – Dispositions relatives à la journée de solidarité

La journée de solidarité sera positionnée le 1er janvier pour les trois années à venir, soit 2024, 2025 et 2026.

Toutefois, en fonction des besoins et contraintes de chaque établissement, il est convenu entre les parties que si le positionnement de cette journée de solidarité devait être modifié sur un site, le CSE serait consulté au plus tard 2 mois avant. Si cette journée devait être repositionnée sur une autre date commune à tous les sites, le CSEC serait consulté à cet effet avant le 31 décembre de l'année n-1.

Cette journée ne sera pas travaillée, sauf situation très exceptionnelle (ex : cycles horaires spécifiques, installation de nouveaux process...) et fera l'objet d'une information au CSE ordinaire de fin octobre.

A cet effet, un jour de RTT (sur la base de 7 heures de RTT pour un salarié à temps plein ou d'un jour pour les salariés en forfait) sera positionné pour le personnel en journée, et un jour d'annualisation sera positionné pour le personnel en horaire d'équipe.

Chapitre 6 – Négociation des accords locaux au niveau de chaque établissement

Le présent accord relève de la négociation obligatoire sur l'organisation du temps de travail, prévue aux articles L 2242-1 et suivants du Code du travail. La périodicité de la négociation est fixée conformément aux dispositions de l'accord relatif à la négociation périodique obligatoire 2022-2025 au sein de l'entreprise du 23 novembre 2021.

Comme les années précédentes, le présent accord d'entreprise donnera lieu à des réunions de négociations dans chaque établissement. La période prévisionnelle de négociations de ces accords locaux aura lieu entre novembre et janvier afin d'harmoniser les annonces entre tous les salariés d'une même direction. En tout état de cause une réunion de négociation intégrant un bilan de l'année écoulée et des échanges sur le calendrier de travail prévisionnel sera réalisée avant le 31 décembre de l'année n-1.

Lors des négociations locales au sein des établissements seront négociés les thèmes suivants :

- les configurations retenues pour les congés principaux, y compris pour les salariés en horaires de fin de semaine ;
- les conditions de prise de « congés accolés » aux congés principaux ;
- l'adaptation du scénario de fermeture de façon à tenir compte des spécificités métier ou territoriales ;
- l'organisation des transports et la restauration pendant les périodes de congés ;
- le positionnement de la 5^{ème} semaine y compris pour les salariés en horaires de fin de semaine ;
- les éventuels décalages de séances travaillées pour aménager les départs/retours, ou tout autre aménagement collectif lié aux congés ;
- le calendrier opérationnel évoqué au chapitre 7 ;
- les dates relatives au formulaire (distribution, retour et validation).

Dans les sites où plusieurs natures d'activité coexistent, les spécificités pour chaque activité devront être précisées. De façon générale, il sera privilégié la recherche de solutions prenant en compte les contraintes de l'entreprise et des salariés, notamment par le recours au volontariat.

Il est également précisé que les organisations syndicales au niveau local et les CSE seront régulièrement tenus informés des demandes de dérogations liées aux conséquences de l'interdiction de circulation des poids lourds la veille des jours fériés qui peut empêcher la livraison des flux synchrones et rendre nécessaire le décalage de séances, notamment pour les équipes de nuit (ex : décalage au dimanche soir de la séance de travail précédant un jour férié) et des réponses apportées, qui ont un impact sur le calendrier de travail.

Les accords d'établissement fixent les modalités de révision des dispositions définies localement, dans le cas où, en cours d'année des ajustements dans le positionnement des congés seraient rendus nécessaires par des besoins liés à l'actualité du site et/ou à la préservation de sa performance en raison du contexte économique perturbé actuel.

En tout état de cause, une phase préalable de volontariat sera mise en œuvre. Cette mesure s'appliquera pour tous les salariés qu'ils soient liés ou non à la production dès qu'une modification collective des congés sera envisagée.

Chapitre 7 – Mise en place d'un calendrier opérationnel

Un calendrier de travail prévisionnel et indicatif est déployé dans les sites, Unités Terminales et Usines de Mécanique et Bruts.

Ce calendrier permet d'avoir une vision sur l'équilibrage du temps de travail entre chaque équipe. Il s'agit également de donner un éclairage sur la répartition indicative du temps de travail dans l'année.

Ce document est présenté sur un mois ferme avec deux mois prévisionnels lors de chaque CSE et communiqué aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Les parties conviennent de maintenir ce dispositif pour les 3 années à venir.

Chapitre 8 – Application et dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions de l'accord relatif à la négociation périodique obligatoire en entreprise du 23 novembre 2021, le présent accord s'appliquera aux années 2024, 2025 et 2026.

Un suivi de l'application de l'accord sera réalisé au sein des CSE. Ce suivi fera l'objet d'un point à l'ordre du jour, une première fois avant les congés d'été (juin) et une seconde fois avant la fin d'année.

Une réunion annuelle sera organisée au niveau de l'entreprise, avec les organisations syndicales signataires, pour établir le bilan des accords temps de travail locaux de l'année et donner les grandes orientations de l'année à venir.

En vertu des articles L 2231-6, L 2231-8 et D 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS). Ce dépôt est dématérialisé et s'effectue sur la plateforme : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire du présent accord sera par ailleurs déposé au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

En outre, chaque partie signataire se voit remettre un exemplaire de l'accord.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non-signataires de celui-ci.

ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LA DUREE EFFECTIVE, L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGES

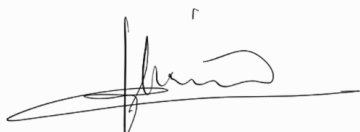
Pour la Direction de Stellantis Auto SAS



Xavier CHEREAU
Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation

Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Monsieur Benoît VERNIER

CGT

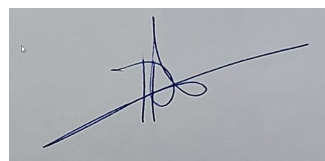
Monsieur Michaël IMHOFF

CFE-CGC



Monsieur Laurent OECHSEL

FO



Monsieur Philippe DIOGO

CFTC



Monsieur Frédéric LEMAYITCH

Fait à Poissy, le 15 novembre 2023