

Accord d'adaptation du statut collectif Stellantis Auto SAS

Entre la Société Stellantis Auto SAS, Société par actions simplifiée au capital de 300.176.800 euros, dont le siège social est situé 2-10 Boulevard de l'Europe 78 300 POISSY, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 542 065 479, représentée par Monsieur Xavier CHEREAU, dûment mandaté

d'une part,

et les Organisations Syndicales signataires, dûment mandatées

d'autre part.

Dans le présent accord, les signataires sont désignées par « les parties ».

Table des matières

PREAMBULE	4
CHAPITRE 1. CLASSIFICATION ET GESTION DE CARRIERE	5
Article 1. Application de la nouvelle classification	5
1.1. Classement de l'emploi.....	5
1.2. Méthode de déploiement.....	6
Article 2. Cotisation à l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC).....	7
Article 3. Mesures transitoires pour l'évaluation des ouvriers pour l'année 2023.....	7
Article 4. Statut d'aspirant	7
CHAPITRE 2. TEMPS DE TRAVAIL.....	9
Article 1. Rappel des principes de la modulation	9
Article 2. Adaptation du compteur de modulation (CMOD) actuel.....	9
Article 3. Mise en œuvre du mécanisme de récupération légale	10
Article 4. Articulation du compteur CMOD et du compteur RECUP	12
Article 5. Gestion des heures des compteurs CMOD et RECUP	12
5.1 Gestion des compteurs en vie courante au cours de la période de référence	12
5.2 Gestion des compteurs à la fin de la période de référence	13
5.3 Mobilité en cours de période de référence et impact sur la gestion des compteurs.....	13
Article 6. Modification du calendrier de travail et délai de prévenance	14
Article 7. Période transitoire entre les années 2023 et 2024.....	14
Article 8. Astreintes	14
Article 9. Déplacements professionnels	15
9.1 Temps de déplacement pour les salariés en forfait annuel en jours.....	15
9.2 Voyages retour domicile.....	15
CHAPITRE 3. REMUNERATION.....	16
Article 1. Rappel de la structure de rémunération.....	16
Article 2. Rémunération du travail habituel	17
2.1 Définition de la rémunération du travail habituel	17
2.2 Complément mensuel.....	18
Article 3. Rémunération du travail exceptionnel	19
3.1 Définition	19
3.2 Sort des usages au 1 ^{er} janvier 2024	21
3.3 Garantie de rémunération.....	21

CHAPITRE 4. RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL	23
Article 1. Notion d’ancienneté	23
Article 2. Congés d’ancienneté	23
2.1 Règles applicables aux salariés présents au 31 décembre 2023	23
2.2 Règles applicables aux salariés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2024	23
Article 3. Congés pour évènements familiaux exceptionnels	23
Article 4. Modalités de calcul de l’IDVR dans le cadre du DAEC	24
CHAPITRE 5. DISPOSITIONS FINALES	25
Article 1. Champ d’application	25
Article 2. Durée et date d’entrée en vigueur	25
Article 3. Modification	25
Article 4. Formalités de dépôt	25
Annexe 2 : Barème des congés d’ancienneté applicables aux salariés présents au 31 décembre 2023	28

PREAMBULE

La nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie a été signée par les organisations syndicales le 7 février 2022. A compter du 1^{er} janvier 2024, cette convention collective sera applicable à Stellantis, ainsi qu'à l'ensemble des entreprises de la branche de la métallurgie. Elle est l'illustration de la volonté des signataires de construire un cadre conventionnel plus simple, plus accessible, plus juste, socialement et économiquement plus performant, au service du développement et de l'excellence de l'industrie. Ainsi, la Convention Collective Nationale de la Métallurgie remplace les 76 conventions collectives territoriales qui s'appliquaient au sein de la branche de la métallurgie.

Le changement le plus important apporté par cette convention unique est la nouvelle classification des emplois. Stellantis s'inscrit dans cette démarche d'uniformisation des règles de l'entreprise, dont l'implantation géographique conduisait à appliquer 12 conventions territoriales différentes.

Les parties rappellent leur attachement au dialogue social qui a permis la construction d'un statut collectif riche au sein de Stellantis. Le présent accord a pour objet d'adapter les accords collectifs Stellantis à la Convention Collective Nationale de la Métallurgie sur les sujets qui sont cœur de l'activité de l'entreprise tels que la gestion de carrière, le dispositif de modulation du temps de travail et la rémunération du travail en équipes.

C'est ainsi que les parties se sont réunies au cours de différentes commissions qui ont ensuite donné lieu à des négociations qui se sont tenues les 16 et 28 novembre 2023.

Ces discussions ont permis de s'inscrire dans la continuité du bénéfice d'un statut social favorable pour les salariés de Stellantis.

Il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE 1. CLASSIFICATION ET GESTION DE CARRIERE

À partir du 1^{er} janvier 2024, l'entreprise appliquera la classification prévue par la Convention Collective Nationale de la Métallurgie. Les accords relatifs à la gestion de carrière au sein de l'entreprise cesseront de s'appliquer.

Concernant la gestion de carrière de l'ensemble des salariés, qui est un processus que les parties entendent construire sur la durée, ces dernières ont convenu d'ouvrir une négociation au premier trimestre 2024 sur le sujet en vue de la conclusion d'un accord.

Il est rappelé l'attachement aux grands principes issus des accords gestion de carrière de 2005, 2007, et 2009.

Dans le cadre de cette transition, le présent chapitre traitera des nouveaux dispositifs ou dispositifs transitoires applicables au 1^{er} janvier 2024.

Article 1. Application de la nouvelle classification

La Convention Collective Nationale de la Métallurgie supprime la notion de coefficient pour les substituer par une classification des emplois sur 18 niveaux.

Dans le respect de l'esprit et des objectifs des négociateurs de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie, les parties se sont réunies dans le cadre de commissions de suivi, afin d'échanger sur le nouveau système de classification.

1.1. Classement de l'emploi

La mise en œuvre de la classification de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie a fait l'objet d'une information consultation du CSEC qui a rendu un avis favorable le 27 septembre 2022.

Par ailleurs, la Direction et les Organisations Syndicales ont échangé sur l'application de cette nouvelle classification dans le cadre de commissions de suivi, lesquelles se sont tenues respectivement :

- le 7 juillet 2022 ;
- le 23 septembre 2022 ;
- le 24 janvier 2023 ;
- le 26 avril 2023 ;
- le 12 septembre 2023 ;
- le 7 novembre 2023 ;
- et le 20 décembre 2023.

A l'issue de ces commissions de suivi, plusieurs éléments structurants ont été retenus :

- Un même emploi possède une seule classification ;
- Aucune grille de correspondance n'est mise en place entre l'ancienne et la nouvelle classification ;
- Les coefficients, les positions K92, PI, PII, PIII, les seuils d'accueil et les progressions automatiques sont supprimés.

1.2. Méthode de déploiement

❖ Principe

La Convention Collective Nationale de la Métallurgie fixe le cadre de la classification des emplois lequel repose sur 6 critères comportant chacun 10 degrés d'exigence fondés sur la complexité des activités. Ces principes sont déterminés au titre V de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

❖ Mise en œuvre de la nouvelle classification au sein de Stellantis Auto SAS

Le processus appliqué pour coter l'ensemble des emplois a été déployé et partagé avec les partenaires sociaux de la manière suivante :

- Phase 1 : Mise à jour des cartographies métiers des Filières ;
- Phase 2 : Description des emplois : rédaction des emplois par les référents métiers avec l'aide des managers des métiers ;
- Phase 3 : Cotations et classification des emplois par le référentiel de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie ;
- Phase 4 : Communication de la fiche emploi aux salariés, puis dans un second temps de la classification de leur emploi.

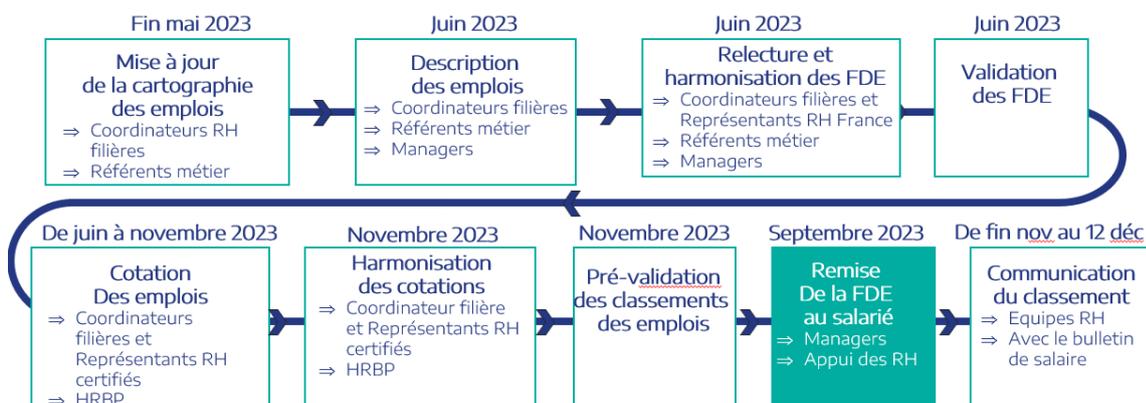
L'emploi occupé a été décrit, puis classé en fonction du référentiel d'analyse des emplois prévu par la nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie, et conformément aux modalités de déploiement mises en œuvre au sein de l'entreprise.

Les emplois ont été cotés par les coordinateurs RH des filières et par les RH référents des périmètres conformément aux principes posés par la Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

Il est à noter que l'affectation à un emploi n'a aucun lien avec la performance du salarié.

Dans ce cadre, les parties conviennent que les commissions de suivi du déploiement se poursuivront avec les organisations syndicales représentatives.

Schéma récapitulatif du processus de mise en œuvre de la nouvelle classification



Les référentiels emploi seront partagés avec les salariés et les organisations syndicales dans le cadre du suivi de l'accord GEPP.

Article 2. Cotisation à l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC)

Historiquement, les cadres et TAM de coefficients 335, 365 et 395 contribuaient à l'APEC.

A compter du 1^{er} janvier 2024, les salariés occupant un emploi de niveau E9 ou supérieur cotiseront à l'APEC. Cette mesure vise à ajuster le mécanisme de financement en tenant compte des évolutions structurelles liées à la nouvelle classification.

Article 3. Mesures transitoires pour l'évaluation des ouvriers pour l'année 2023

Comme évoqué ci-dessus, la gestion des carrières fera l'objet d'une négociation spécifique ultérieure en 2024. Ainsi, le présent Article ne traitera que des dispositions transitoires pour l'évaluation des ouvriers au titre de l'année 2023.

L'objectif de ces évaluations est de réaffirmer la volonté de récompenser l'engagement et l'implication des collaborateurs de manière juste et équitable.

A titre transitoire, les ouvriers verront leur performance 2023 évaluée à travers des grilles simplifiées de performance et maîtrise de l'emploi présentées en annexe 1. Ces grilles remplacent l'évaluation « SCOP », qui disparaît au 31 décembre 2023.

Le déploiement des grilles simplifiées donnera lieu à la formation des managers avec le support de la fonction RH des sites.

La grille simplifiée de performance et maîtrise de l'emploi devra être complétée au 1^{er} trimestre 2024.

Article 4. Statut d'aspirant

Le statut d'aspirant est un mécanisme qui favorise la mobilité professionnelle et la promotion interne au sein de l'entreprise, lorsque l'évolution nécessite de mettre en œuvre des compétences nouvelles dans le nouvel emploi.

Dans ce cas, le salarié se verra attribuer la qualité d'aspirant pour une période à durée déterminée de 12 mois maximum dont les modalités seront formalisées par écrit.

L'objectif de cette période est de permettre :

- d'une part, à l'entreprise d'évaluer les compétences et la performance du salarié aspirant à occuper ses nouvelles fonctions et,
- d'autre part, de permettre une adaptation du salarié aux exigences de ce nouvel emploi.

Durant la période d'aspirant, le collaborateur garde son ancien emploi et conserve de fait la classification attachée.

À l'issue de cette période, un entretien sera organisé entre le collaborateur et son manager, visant à évaluer le déroulement de cette phase d'adaptation. De cette discussion découleront deux scénarii possibles :

- Si la période s'est avérée être un succès pour les parties, un courrier est remis au salarié officialisant le changement d'emploi ;
- Dans le cas où la période n'a pas apporté satisfaction à l'une des parties, le collaborateur retrouve son ancien emploi ou un emploi équivalent et sa classification reste inchangée.

Une attention particulière sera apportée par la fonction RH des sites à l'endroit des salariés placés en situation d'aspirant courant 2023 et qui ne seraient pas encore confirmés au 1^{er} janvier 2024. En tout état de cause, l'application du statut d'aspirant n'excèdera pas 12 mois à compter du 1^{er} janvier 2024.

L'instauration de cette clause témoigne de l'engagement de l'entreprise en faveur du développement professionnel des salariés et du développement optimal des compétences au sein de l'entreprise.

CHAPITRE 2. TEMPS DE TRAVAIL

Article 1. Rappel des principes de la modulation

Les principes et règles relatifs à la modulation en vigueur au sein de l'entreprise ont été posés par un accord fondateur, l'accord du 4 mars 1999 et ses avenants, lesquels ont par la suite été successivement modifiés par les accords Nouveau Contrat Social (notamment annexe 4 à durée indéterminée de 2013) et Nouvel Elan pour la Croissance (2016).

Dans ce cadre, les parties rappellent que la finalité première de la modulation est de faire varier collectivement sur l'année la durée du travail afin d'avoir la capacité de répondre au mieux aux variations du marché tout en améliorant la performance économique de l'entreprise. La rémunération du salarié est calculée sur la base mensuelle de 151,67 heures, indépendamment du nombre d'heures réellement travaillées.

Les parties souhaitent également rappeler les grands principes du système de modulation jusqu'à présent en vigueur :

- application aux salariés en horaire d'équipe ainsi qu'au personnel lié à la production dans le cadre de la réalisation de la production en horaire de jour,
- période de modulation correspondant à l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre, avec un décompte triannuel du temps de travail,
- application d'une borne haute et d'une borne basse,
- alimentation du compteur par des H+ collectives et/ou des H- collectives,
- basculement du compteur d'une année à l'autre avec un report limité à +5 jours pour la partie positive et -9 jours pour la partie négative,
- écrêtage de la partie négative du compteur tous les ans par la reprise de trois jours maximum sous le régime d'activité partielle,
- pour le différentiel positif, paiement des heures à 100 % (sans la majoration afférente pour heures supplémentaires déjà réglée au cours du mois ou placée en repos).
- remise à zéro du compteur de modulation tous les trois ans.

Avec l'entrée en vigueur de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie à compter du 1^{er} janvier 2024, la modulation ne pourra plus s'exercer que sur une période égale au plus à l'année. Les parties réaffirment leur attachement à son principe.

Aussi, les parties se sont réunies pour réfléchir à la mise en place d'un dispositif de modulation compatible, tant avec les nouvelles dispositions conventionnelles de branche que la préservation de la compétitivité et la performance des établissements Stellantis Auto SAS dans la gestion du temps de travail.

Il a ainsi été décidé de reconduire le mécanisme actuel de modulation tout en adaptant son fonctionnement et de combiner celui-ci avec le mécanisme de récupération légale, dispositif indépendant de la modulation.

Article 2. Adaptation du compteur de modulation (CMOD) actuel

Comme par le passé, à compter du 1^{er} janvier 2024, le compteur de modulation s'appliquera uniquement aux salariés en horaire d'équipe ainsi qu'à ceux liés à l'horaire de production au sein des établissements dont l'organisation industrielle conduit à réaliser la production en horaire de jour.

A compter de cette même date, le décompte du temps de travail sera géré sur une période d'un an, du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Dans ce cadre, les parties sont convenues de la nécessité d'adapter les bornes encadrant le CMOD en les modifiant de la manière suivante :

- partie positive : une borne haute à + 28 heures
- partie négative : une borne basse à - 28 heures

Pour la partie positive, le CMOD est alimenté par les séances de travail organisées en H+ collectives en horaire affiché.

Pour la partie négative, le CMOD est alimenté par des annulations de séances de travail collectives communément appelées H- collectives, lorsque l'annulation de ces séances est liée au « business » de l'entreprise.

Les périodes d'activité hautes et basses se compensent arithmétiquement.

Les cas visés par ces annulations de séances sont ainsi intrinsèquement liés aux affaires de l'entreprise et recouvrent notamment :

- la baisse de la demande commerciale,
- les problématiques liées à la saturation des parcs véhicules,
- les problématiques liées à la qualité en bout d'usine,
- les landings

Le dépassement de l'une ou l'autre des deux bornes, au cours de la période de modulation, est apprécié en cumul à la fin de chaque mois. Toutes les séances complètes ou heures en débordement, c'est-à-dire au-delà de la borne positive et en deçà de la borne négative, n'alimentent pas le CMOD. Elles sont directement traitées sur le mois en cours, dans les conditions suivantes :

- dépassement de la borne haute : paiement des heures et de la majoration légale afférente au titre des heures supplémentaires. Le paiement de ces heures est le réglage par défaut. A la demande expresse du salarié, elles peuvent être transformées en repos.
- dépassement de la borne basse : déclenchement de l'activité partielle.

La gestion des heures du CMOD est traitée à l'Article 5 du présent accord.

Ces nouvelles dispositions en matière de temps de travail se substituent à celles des accords antérieurs visés à l'Article préliminaire du présent chapitre.

Article 3. Mise en œuvre du mécanisme de récupération légale

La Convention Collective Nationale de la Métallurgie, reprenant les dispositions légales en la matière, permet la récupération des heures perdues à la suite d'une interruption collective du travail résultant notamment de causes accidentelles, d'intempéries, de cas de force majeure.

Dans ce cadre, conscientes des aléas certains auxquels sont confrontés les établissements ces dernières années, les parties conviennent de recourir au mécanisme de récupération légale comme outil de gestion du temps de travail.

Aussi, à compter du 1^{er} janvier 2024, et en parallèle du CMOD, est créé un compteur de récupération (RECUP) pour chaque salarié.

Le compteur RECUP est alimenté par les annulations de séances de travail collectives liées aux aléas rencontrés par l'entreprise. Ces annulations de séances sont appelées R-.

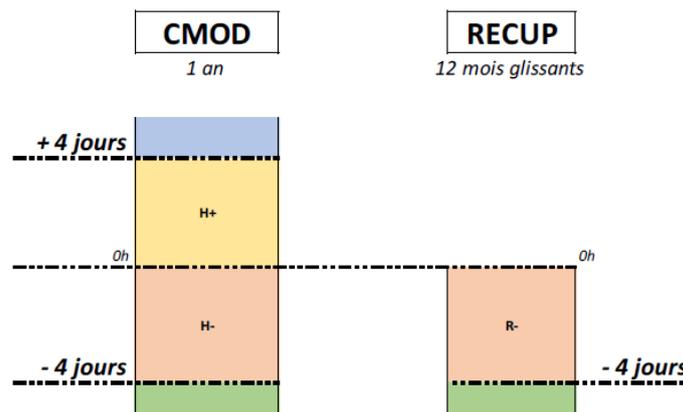
Les cas visés par ces annulations de séances sont des situations exceptionnelles imprévisibles et extérieures à l'entreprise recouvrant notamment :

- les pannes et casses mécaniques ayant un impact sur le flux,
- les ruptures d'approvisionnement,
- les ruptures d'alimentation en énergie,
- les orages,
- les inondations,
- les aléas climatiques.

Ce compteur est doté d'une borne basse uniquement, identique à celle du CMOD, à savoir - 28 heures.

Les séances récupérées dites R+ ne peuvent être planifiées que s'il y a des séances R- dans le compteur. Les R+ sont des séances déplacées et non des séances supplémentaires à proprement dit.

Les séances R- et R+ se compensent arithmétiquement dans la limite de l'atteinte de la borne basse. En effet, tant que la borne basse du compteur de récupération n'est pas atteinte, des séances annulées R- peuvent venir incrémenter le compteur et donc être récupérées. En cas de dépassement de la borne basse, cela entraîne le déclenchement de l'activité partielle.



Afin d'éviter des rattrapages de séances trop décalés dans le temps, les parties conviennent que la récupération des heures perdues liée aux aléas auxquels est confrontée l'entreprise se fera dans un délai maximum de 12 mois à compter de l'annulation de la séance.

Par ailleurs, les parties conviennent de rappeler que la réalisation de séances de récupération correspondant à des décalages de séance pour aménager le départ en congés annuels ou organiser un pont avec un jour férié est toujours possible.

Les dispositions qui précèdent se substituent à celles visées au chapitre 2 de l'accord du 28 février 2007 ainsi que celles visées au sein de l'accord « Nouveau Contrat Social ».

La gestion des heures du RECUP est traitée à l'Article 5 du présent accord.

Article 4. Articulation du compteur CMOD et du compteur RECUP

Pour chaque salarié concerné, les compteurs de modulation et de récupération coexistent, étant précisé que chaque compteur est géré indépendamment de l'autre.

Par ailleurs, pour rappel, le CMOD est remis à 0 chaque année au 1^{er} janvier tandis que le compteur de récupération fait l'objet d'une gestion glissante sur une période de 12 mois maximum à compter de l'annulation de la séance de travail. En d'autres termes, une séance annulée en année N pourra être récupérée en N+1 et dans une limite de 12 mois suivant l'annulation de séance.

Article 5. Gestion des heures des compteurs CMOD et RECUP

5.1 Gestion des compteurs en vie courante au cours de la période de référence

En vie courante, les heures alimentant le CMOD et le compteur RECUP sont rémunérées et comptabilisées de la même manière au sein de chaque compteur.

Pour le CMOD :

- lorsqu'une séance de travail est annulée (H-), elle incrémente la partie négative du CMOD (comptabilisation d'1 séance H-) et est payée. Comme auparavant, les primes liées à la tenue du poste ne sont pas payées.
- lorsqu'une séance supplémentaire est planifiée (H+), elle incrémente la partie positive du CMOD (comptabilisation d'une ½ séance H+) et, de manière plus favorable que la loi, est payée pour moitié. Comme auparavant, les primes liées à la tenue du poste sont payées, ainsi que le cas échéant la totalité de la majoration légale afférente au titre des heures supplémentaires. Le paiement de ces heures est le réglage par défaut. A la demande expresse du salarié, elles peuvent être transformées en repos.

Pour le compteur RECUP :

- lorsqu'une séance de travail est annulée (R-), elle incrémente la partie négative du compteur RECUP (comptabilisation d'1 séance R-) et est payée. Les primes liées à la tenue du poste ne sont pas payées.
- lorsqu'une séance de récupération est planifiée (R+), elle incrémente la partie positive du compteur de récupération (comptabilisation d'une ½ séance R+) et est, de manière plus favorable que la loi, payée pour moitié.

De même, et également de manière plus favorable que la loi, les primes liées à la tenue du poste sont payées et une majoration équivalente à celle applicable dans le cadre de la réalisation d'heures supplémentaires est versée.

Une exception au principe susvisé est faite pour les séances de récupération correspondant à des décalages de séance (pour aménager le départ en congés annuels ou organiser un pont avec un jour férié). Ainsi, ces séances ne font pas l'objet de paiement des heures, ni des majorations, dans la continuité de nos pratiques actuelles.

MODULATION

Statut de la journée	Incidence compteur	Paiement ou			Repos
		Heures	Primes	Majorations	
Séance annulée en H- (cause business)	Débit CMOD 1 H-	OUI	NON		
Séance supplémentaire collective en H+	Crédit CMOD 0,5 H+	50% des heures	OUI	OUI	OUI

RECUPERATION LEGALE

Statut de la journée	Incidence compteur	Paiement ou			Repos
		Heures	Primes	Majorations	
Séance annulée en R- (cause aléa)	Débit RECUP 1 R-	OUI	NON		
Séance supplémentaire collective en R+	Crédit RECUP 0,5 R+	50% des heures	OUI	OUI	OUI

5.2 Gestion des compteurs à la fin de la période de référence

S'agissant du CMOD, à la fin de l'année civile, un bilan consolidé du compteur de modulation est réalisé :

- le différentiel positif entraîne par défaut le paiement du solde des heures, étant rappelé que les heures ont déjà été payées pour moitié avec la majoration pour heure supplémentaire le mois concerné, ou éventuellement placée en repos. Ces heures pourront au choix du salarié être converties en repos.
- tout différentiel négatif déclenche l'application du dispositif d'activité partielle de longue durée ou tout autre dispositif légal de même objet qui viendrait remplacer ce dispositif. La reprise des jours se fera à hauteur de 2 jours maximum par mois jusqu'à épuisement du différentiel.

Le CMOD est ensuite remis à 0 à compter du 1^{er} janvier de chaque année.

S'agissant du compteur RECUP, chaque séance non récupérée déclenchera, selon les possibilités, l'application du dispositif d'activité partielle de longue durée ou tout autre dispositif légal de même objet qui viendrait remplacer ce dispositif. En l'absence de reprise des jours dans le cadre de l'activité partielle, les heures non récupérées dans le délai de 12 mois, déjà payées aux salariés lors de l'annulation de séance, ne feront l'objet d'aucune régularisation en paie.

5.3 Mobilité en cours de période de référence et impact sur la gestion des compteurs

Les mobilités (départs, arrivées, changements d'horaire de travail) au cours de la période de référence sont traitées de manière identique pour les compteurs CMOD et RECUP.

En cas de départ du salarié au cours de la période, un bilan individuel des heures réellement travaillées est réalisé, avec le cas échéant, une régularisation en paie.

Les salariés en horaires d'équipe qui viendraient à changer d'horaire et à intégrer de façon pérenne un horaire de journée non lié à la production, bénéficient d'une remise à zéro de chacun des compteurs après 6 mois dans cet horaire. Cette remise à zéro s'effectue sans impact sur la rémunération des collaborateurs en cas de compte négatif, mais donnera lieu au paiement des heures éventuellement épargnées si le compteur de modulation est positif.

Dans le but de favoriser les mobilités professionnelles, les parties conviennent que les collaborateurs qui acceptent une mobilité vers un autre établissement en dehors de leur établissement d'origine, voient la partie négative de leurs compteurs effacée. Cette opération est réalisée au terme de l'éventuelle période probatoire au cours de laquelle les salariés peuvent solliciter leur retour sur leur site d'origine, et est sans impact sur la rémunération des collaborateurs.

Article 6. Modification du calendrier de travail et délai de prévenance

En cas de modification du calendrier de travail, les règles actuellement en vigueur en matière d'information du CSE, de délai de prévenance, de prime de prévenance tardive et de garantie journalière de production (GJP) continuent de s'appliquer.

Aucune compensation autre, le cas échéant, que la prime de prévenance tardive, n'est versée à l'occasion d'une modification du calendrier de travail, que cette dernière soit à la hausse ou à la baisse.

Article 7. Période transitoire entre les années 2023 et 2024

Compte tenu de l'entrée en vigueur de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie au 1^{er} janvier 2024, et du présent accord en résultant, les dispositions relatives à la modulation actuellement applicables et notamment issues de l'accord « Nouvel Elan pour la Croissance » sont valides jusqu'au 31 décembre 2023.

Dans ce cadre, les parties conviennent de mettre en place des mesures transitoires de gestion du compte de modulation entre les années 2023 et 2024.

Sont ainsi arrêtées les règles suivantes :

- Pour la partie positive au 31/12/2023
 - o à compter du 1^{er} janvier 2024, le CMOD disposant d'une nouvelle borne haute fixée à + 28 heures, l'ensemble des H+ du CMOD au-delà de + 28 heures fera l'objet d'un paiement à 100% (sans la majoration afférente pour heures supplémentaires, celle-ci ayant déjà été réglée pour le mois concerné ou placée en repos). Ces heures pourront au choix du salarié être également converties en repos.

- Pour la partie négative au 31/12/2023, dans l'ordre de priorité ci-dessous :
 1. Entre -84 heures -56 heures : déclenchement de l'application du dispositif d'activité partielle de longue durée entraînant une reprise en paie de 28 heures : 14 heures en février 2024 et 14 heures en mars 2024 ;
 2. Entre -56 heures et -28 heures : déclenchement de l'application du dispositif d'activité partielle de longue durée entraînant une reprise en paie de 28 heures en avril 2024 avec garantie du maintien du salaire net ;
 3. Les heures inférieures à -28 heures seront maintenues dans le CMOD

Article 8. Astreintes

Les modalités de recours à l'astreinte sont déterminées par la Convention Collective Nationale de la Métallurgie conformément aux articles L 3121-9 et suivants du Code du travail.

S'agissant de la rémunération des astreintes, il a été décidé de maintenir le dispositif actuel, écartant ainsi les nouvelles dispositions intégrées dans la Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

Ainsi, l'indemnisation de l'astreinte se fait par l'acquisition d'unités d'astreinte. Chaque unité d'astreinte acquise mensuellement donne droit à une indemnité forfaitaire selon le principe suivant :

Astreinte hors temps de travail pour les salariés non forfaités :			
La journée est travaillée sur la semaine	0,5 unité		
Astreinte hors temps de travail toutes populations :			
La journée est non travaillée sur la semaine	1 unité		
1 nuit en semaine	1 unité		
	Astreinte < 4 heures	Astreinte ≥ 4 heures et < 10 heures	Astreinte ≥ 10 heures
Samedi : (00h00 à 24h00)	0 unité	1 unité	2 unités
Dimanche ou jours fériés (00h00 à 24h00)	0 unité	1,5 unité	3 unités

Cas particulier :

4. Des demi-unités pourront être attribuées en cas d'astreintes courtes et fréquentes (exemple : astreinte les soirs de semaine de 17h00 à 21h30).
5. En cas de travail en horaires décalés, le 2ème jour de repos hebdomadaire est assimilé à un samedi.

Par ailleurs, les parties conviennent de maintenir le mécanisme d'appel / rappel en vigueur au sein de l'entreprise et rappellent qu'il se cumule, le cas échéant, avec la rémunération des astreintes.

Article 9. Déplacements professionnels

9.1 Temps de déplacement pour les salariés en forfait annuel en jours

Pour chaque trimestre civil au cours duquel le nombre de déplacements sur un jour de repos est égal à deux, la contrepartie est égale à la valeur d'une demi-journée de salaire.

Pour chaque trimestre civil au cours duquel le nombre de déplacements sur un jour de repos est au moins égal à trois, la contrepartie est égale à la valeur d'une journée de salaire.

Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un repos équivalent attribué, en une seule fois, dans le cadre de chaque période de 12 mois civil.

9.2 Voyages retour domicile

Dans le cadre de l'article 132 de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie relatif au « voyage de détente », au cours d'un déplacement professionnel d'une durée supérieure à 2 semaines sur un lieu de travail éloigné de plus de 2 heures du domicile du salarié, ce dernier bénéficie d'au moins un voyage retour domicile, dans les conditions définies par la politique voyage Stellantis Auto SAS.

CHAPITRE 3. REMUNERATION

Article 1. Rappel de la structure de rémunération

Les signataires du présent accord rappellent qu'au sein de l'entreprise, la rémunération est constituée des éléments suivants :

- **salaire de base**

Il s'agit de la rémunération brute perçue par le salarié pour une base de travail de 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois, ou pour la base horaire contractuelle.

Il est rappelé que, le temps d'habillage fait l'objet d'une contrepartie financière intégrée au salaire de base, définie dans l'Article 2 de l'accord salarial de 2000. Par ailleurs, les parties conviennent que le statut collectif global de l'entreprise permet de compenser la contrainte d'habillage déshabillage pour l'ensemble du personnel concerné.

- **prime d'ancienneté**

Les salariés non-cadres bénéficient d'une prime d'ancienneté s'ajoutant au salaire de base après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, ainsi qu'un complément le cas échéant, définis aux Articles 142 et 143 de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie. Les parties conviennent que, pour l'application du complément, la valeur de la prime d'ancienneté de référence est celle payée en décembre 2023.

La Convention Collective Nationale de la Métallurgie instaure un nouveau calcul de la prime d'ancienneté, rappelé ci-dessous :

Valeur Point x Taux dépendant de classe emploi x 100 x Nombre d'années d'ancienneté (dans la limite de 15 ans)

Classification	A1	A2	B3	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10
Taux	1,45%	1,6%	1,75%	1,95%	2,2%	2,45%	2,6%	2,9%	3,3%	3,8%

Taux dépendant de la classe d'emploi

Afin de compenser tout effet de seuil, les parties conviennent que :

- les salariés des établissements de Valenciennes Hordain et Charleville qui auraient acquis 20 ans d'ancienneté entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024 ;
- les salariés des établissements de Metz et de Trémery qui auraient acquis 20 ans, 25 ans ou 30 ans d'ancienneté entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024 ;

bénéficieront d'un complément de prime d'ancienneté permettant de couvrir l'écart entre la prime d'ancienneté perçue au 31 décembre 2023 et la prime d'ancienneté qu'ils auraient dû percevoir au courant de l'année 2024 en application de l'ancienne règle de calcul de la prime d'ancienneté.

- **prime de 13^e mois**

Les parties entendent pérenniser la prime de 13^e mois dans son principe et ses modalités de paiement, qui demeurent inchangés.

- **prime de rentrée**

Les parties entendent pérenniser la prime de rentrée dans son principe et ses modalités de paiement, qui demeurent inchangés. Selon les établissements, cette prime est intégrée au salaire de base ou payée de manière distincte.

- **rémunération du travail habituel** (Article 2 du présent chapitre),
- **rémunération du travail exceptionnel** (Article 3 du présent chapitre).

Article 2. Rémunération du travail habituel

Les signataires du présent accord entendent définir la rémunération du travail « habituel », c'est-à-dire la rémunération versée aux salariés pour les séances de travail réalisées au sein de leur cycle horaire.

Les parties s'accordent pour harmoniser les cycles de travail selon les principes définis ci-après.

Toutefois, elles conviennent de conserver le système des primes et indemnités de conditions d'horaires (appelées notamment « ICH », « PCH ») issus des accords collectifs antérieurs d'entreprise et d'établissement et des usages ayant le même objet qui ne sont pas remis en cause par le présent accord. Ces primes et indemnités, quelle que soit leur dénomination, se substituent aux contreparties liées à certaines organisations particulières du travail prévues par les chapitres 3 et 4 du titre X de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

2.1 Définition de la rémunération du travail habituel

La rémunération du travail « habituel » dépend du cycle horaire du salarié et recouvre les éléments de rémunération dus en contrepartie des contraintes occasionnées par l'horaire occupé par le salarié, notamment celles du travail en équipes successives.

Sont exclus de la rémunération du travail « habituel » le salaire de base, la prime d'ancienneté et les éléments de rémunération du travail « exceptionnel ».

L'horaire affiché correspond aux heures de travail que doit réaliser le salarié.

❖ Rémunération du cycle horaire de doublage

Le cycle horaire de doublage est un enchaînement d'horaires affichés d'équipe avec rotation obligatoire matin et soir.

La rémunération du cycle horaire de doublage est donc inchangée.

❖ Rémunération du cycle horaire de permanent matin et permanent soir

Le cycle horaire permanent du matin (ou du soir) est un enchaînement d'horaires affichés en permanence du matin (ou du soir).

La rémunération des cycles horaires de permanent matin et permanent soir est donc inchangée.

❖ Rémunération du cycle horaire de journée

Le cycle horaire de journée est un enchaînement d'horaires affichés en permanence de journée.

Les parties conviennent d'harmoniser la rémunération de ce cycle horaire pour l'intégralité des salariés, quel que soit leur établissement et leur statut (cadre ou non cadre). En ce sens, au 1^{er} janvier 2024, le bénéfice du demi-panier de jour pour les OETAM de Mulhouse n'est pas reconduit.

❖ Rémunération du cycle horaire de nuit

Le cycle horaire de nuit est un enchaînement d'horaires affichés en permanence de nuit.

De manière plus favorable que la Convention Collective Nationale de la Métallurgie, est considéré comme du travail de nuit toute séance de travail comportant au moins 4 heures de travail réalisées entre 21 heures et 6 heures.

L'intégralité des heures de travail des séances de travail qui comportent au moins 4 heures de travail réalisé entre 21 heures et 6 heures ouvre droit à une majoration de 15 % du salaire de base horaire applicable au salarié.

❖ Rémunération du cycle horaire de triplage

Le cycle horaire de triplage est un enchaînement d'horaires affichés d'équipe avec rotation obligatoire matin, soir et nuit.

Le cas échéant, les heures du cycle horaire de triplage ouvrent droit aux majorations afférentes au cycle horaire de doublage et de nuit telles que définies ci-dessus.

❖ Rémunération du cycle horaire d'équipe de suppléance

Le cycle horaire d'équipe de suppléance permet de remplacer le personnel relevant d'un autre cycle horaire pendant le ou les jours de repos qui leur sont accordés. Ce cycle de travail à temps partiel est réparti sur deux ou trois jours qui sont exclusivement positionnés sur les vendredis, samedis, dimanches, lundis ou mardis.

Les heures de travail réalisées dans le cadre d'un cycle horaire d'équipe de suppléance ouvrent droit à une majoration de 50% du salaire de base horaire du salarié. Le cas échéant, les heures du cycle horaire d'équipe de suppléance ouvrent droit aux majorations afférentes au cycle horaire de nuit telles que définies ci-dessus.

2.2 Complément mensuel

Afin de compenser les éventuels écarts de rémunération dus aux nouvelles définitions (plages horaires, taux et assiette) de la rémunération du travail « habituel » (cycle horaire de doublage, cycle horaire de permanent, cycle horaire de journée, cycle horaire de nuit, cycle horaire de triplage, cycle horaire d'équipe de suppléance), les signataires du présent accord entendent créer un complément mensuel.

Par ailleurs, le complément mensuel couvre également la fin des usages liés au paiement du « demi-panier de jour » et de la demi-heure de 5h30 à 6h spécifique.

❖ **Salariés éligibles et durée du complément mensuel**

Bénéficieront du complément mensuel les salariés relevant de l'un des cycles horaires susvisés au 31 décembre 2023 et dont la rémunération au titre de ce cycle horaire a diminué à compter du 1^{er} janvier 2024.

Les salariés bénéficieront du complément mensuel pendant toute la durée de leur affectation dans le cycle horaire en question, indépendamment des augmentations générales et individuelles dont ils pourraient bénéficier.

A partir du 1^{er} janvier 2024 et jusqu'au 1^{er} janvier 2027, les parties conviennent que les salariés qui changent de cycle horaire mais intègrent à nouveau ce même cycle horaire dans un délai de 24 mois récupèrent le bénéfice de ce complément, et ce quelles que soient les modalités d'enchaînement des cycles.

Par ailleurs, les intérimaires qui seraient employés au cours du mois de décembre 2023 et qui sont en poste en janvier 2024 sont également éligibles à ce complément.

❖ **Modalités du complément mensuel**

Le complément mensuel permettra de compenser tout écart de rémunération du au titre du travail « habituel » entre les anciennes et les nouvelles définitions de la rémunération du travail « habituel » appréciées sur le mois de décembre 2023.

Tous les éléments de rémunération autres que ceux liés à la rémunération du travail « habituel » sont exclus de l'assiette du complément mensuel qui est fixe et indépendant de l'horaire de travail effectivement réalisé par le salarié.

Le complément lié au demi-panier du site de Mulhouse sera versé en fonction de la présence du salarié.

Les périodes de suspension du contrat de travail qui ne font pas l'objet d'un maintien de salaire ou d'une indemnisation ont une incidence sur le montant du complément mensuel qui sera donc proratisé.

Il est précisé qu'en cas de changement de régime horaire, le complément lié à la rémunération habituelle est pris en compte dans le calcul de l'ACCAC.

Le complément sera versé mensuellement.

Article 3. Rémunération du travail exceptionnel

3.1 Définition

La rémunération du travail « exceptionnel » recouvre les éléments de rémunération dus en contrepartie des contraintes occasionnées par le travail réalisé en dehors du cycle horaire occupé par

le salarié. Sont exclus de la rémunération du travail « exceptionnel » le salaire de base, la prime d'ancienneté et les éléments de rémunération du travail « habituel ».

❖ **Rémunération du travail exceptionnel du dimanche**

Le travail exceptionnel du dimanche correspond aux heures de travail effectuées le dimanche en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel.

La journée du dimanche s'étend de 0h à 24h.

Les parties réaffirment les grands principes dégagés dans l'accord relatif au repos hebdomadaire le dimanche du 2 juillet 2010, et notamment le quantum de la majoration des heures effectuées pour travail exceptionnel du dimanche de 100%.

L'assiette de la majoration correspond au salaire de base horaire du salarié.

Compte-tenu de l'ancienne définition dérogatoire de la journée du dimanche pour les sites de Charleville, Hordain et Valenciennes (5h – 5h) et de Metz et Trémery (6h – 6h), les parties conviennent, que les salariés affectés au 31 décembre 2023 en cycle horaire de nuit ou triplage, et qui travaillent exceptionnellement dans la nuit du dimanche au lundi, continueront à bénéficier de la majoration de 100% sur les heures allant de 24h à 5h ou 6h, et ce tant qu'ils sont maintenus dans ce cycle horaire de façon ininterrompue. Cette majoration se cumule avec celle due pour les heures réalisées de 0h à 24h.

Les parties conviennent que la majoration harmonisée s'applique en lieu et place de l'usage local de paiement d'une « prime dimanche exceptionnel », qui est donc éteint à l'entrée en vigueur du présent accord.

Enfin, en complément des stipulations déjà applicables définies par l'accord du 2 juillet 2010 précité, les parties ont entendu préciser les conditions de prise en compte de l'évolution de la situation personnelle des salariés qui seront amenés à travailler le dimanche.

En cas d'évolution de la situation personnelle d'un salarié rendant plus contraignante la réalisation de séances de travail le dimanche, ce dernier aura la possibilité de cesser de se déclarer volontaire. Il est précisé qu'en cas d'évolution de leur situation personnelle, les salariés affectés à un horaire de nuit, s'ils le souhaitent, seront prioritaires pour réintégrer l'horaire normal de production en vigueur au sein de l'établissement.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des dispositions issues du droit local.

❖ **Rémunération du travail exceptionnel de nuit**

Le travail exceptionnel de nuit correspond aux heures de travail effectuées de nuit exceptionnellement lorsque l'horaire habituel ne prévoit pas de travail de nuit.

Les heures de travail réalisées de nuit exceptionnellement ouvrent droit à une majoration de 25% du salaire de base horaire du salarié.

❖ **Rémunération du travail exceptionnel de jour férié (hors 1^{er} mai)**

Le travail exceptionnel de jour férié correspond aux heures de travail effectuées lors d'un jour férié en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel.

Le jour férié s'étend de 0h à 24h.

Les heures de travail réalisées lors d'un jour férié ouvrent droit à une majoration de 75% du salaire de base du salarié. Par exception, pour les sites bénéficiant actuellement d'une majoration supérieure à 75%, la majoration sera conservée pour les salariés présents au 31 décembre 2023.

Les parties conviennent de maintenir l'usage du paiement des heures travaillées sur jour férié en plus de la majoration.

Les parties conviennent que la majoration harmonisée s'applique en lieu et place de l'usage local du paiement d'une « prime jour férié », qui est donc éteint à l'entrée en vigueur du présent accord.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des dispositions issues du droit local.

3.2 Sort des usages au 1^{er} janvier 2024

Conformément à la volonté d'uniformisation des pratiques entre sites et de simplification, l'ensemble des usages locaux disparaissent au 1^{er} janvier 2024, il s'agit de :

- la majoration après journée exceptionnelle de Vesoul ;
- la majoration veille dimanche et jour férié de Charleville ;
- la prime de dimanche exceptionnel et jour férié.

Disparaît également la majoration du samedi après-midi exceptionnel de Mulhouse.

Toutefois, les parties sont convenues de faire bénéficier de la Saint-Eloi à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des établissements de Valenciennes, Douvrin et Hordain.

3.3 Garantie de rémunération

Les parties instaurent une garantie de rémunération dans le cadre du présent accord d'adaptation.

Cette garantie, spécifique, intègre la compensation des pertes éventuelles liées à la fin d'usages et de dispositions conventionnelles territoriales liés à la rémunération du travail exceptionnel à compter du 1^{er} janvier 2024. Sont visées :

- la majoration du samedi après-midi exceptionnel ;
- la majoration après journée exceptionnelle ;
- la majoration veille dimanche et jour férié ;
- la prime de dimanche exceptionnel et jour férié ;
- la modification des assiettes de majoration du travail exceptionnel ;
- la majoration du travail exceptionnel de nuit ;
- la majoration du travail exceptionnel de jour férié.

La présente garantie de rémunération se substitue aux garanties légale et conventionnelle de rémunération.

❖ Salariés éligibles à la garantie de rémunération

Pour bénéficier de la garantie de rémunération, le salarié doit être présent au sein de la Société du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023. La garantie de rémunération ne sera pas due en cas de départ d'un salarié de l'entreprise avant l'échéance de chaque période annuelle de comparaison.

❖ Modalités de calcul de la garantie de rémunération

Aux fins de calculer le montant de la garantie de rémunération qui sera allouée à chaque salarié, seront comparées :

- Les rémunérations visées ci-dessus perçues au cours de l'année 2023 auxquelles s'ajoutent le salaire de base (prenant en compte les éventuelles augmentations générales et les augmentations individuelles) et les heures supplémentaires contractuelles – l'ensemble de ces sommes étant appelé « rémunération de référence » ;
- Les rémunérations visées ci-dessus perçues au cours de chaque année postérieure à 2023 auxquelles s'ajoutent les éléments de rémunération plus favorables instaurés par le présent accord et le salaire de base (prenant en compte les éventuelles augmentations générales et les augmentations individuelles) et les heures supplémentaires contractuelles – l'ensemble de ces sommes étant appelé « rémunération de comparaison ».

La comparaison sera réalisée de façon globale, pour chaque salarié, chaque année à compter de 2024 en référence à l'année 2023.

Les parties conviennent de ne pas tenir compte des périodes de suspension du contrat de travail du salarié. Ainsi, la rémunération que celui-ci aurait dû percevoir en vertu des éléments de rémunération constituant la « rémunération de référence » et la « rémunération de comparaison » sera reconstituée.

Par ailleurs, la comparaison est réalisée par référence à la rémunération pour un temps plein. De même, il sera tenu compte du nombre d'évènements pour chaque année comparée.

Si, à l'issue de la comparaison entre l'année 2023 et l'année N+X, un écart négatif est constaté, la différence, correspondant à la garantie de rémunération, sera versée en début d'année suivante à chaque salarié.

CHAPITRE 4. RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

Article 1. Notion d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2024, l'ancienneté est définie au sein de l'entreprise selon les dispositions des articles 3 et 73 de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

Article 2. Congés d'ancienneté

Les parties conviennent de substituer les barèmes des congés supplémentaires décrits ci-après à ceux visés à l'Article 89 de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

2.1 Règles applicables aux salariés présents au 31 décembre 2023

Les salariés titulaires d'un contrat de travail au 31 décembre 2023 sont garantis de conserver les modalités d'acquisition, de consommation et les barèmes applicables en la matière qui leur était applicable avant l'entrée en vigueur de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

Le barème applicable à ces salariés est rappelé en annexe 2 du présent accord.

2.2 Règles applicables aux salariés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2024

À compter du 1^{er} janvier 2024, le barème applicable s'agissant des congés supplémentaires d'ancienneté pour les nouveaux embauchés, toutes les catégories socio-professionnelles confondues, est le suivant :

Ancienneté au 1 ^{er} juin et âge requis	Nombre de jours de congés
2 ans d'ancienneté sans condition d'âge	2
2 ans d'ancienneté et âgé de 35 ans au moins	3
2 ans d'ancienneté et âgé de 45 ans au moins	4
20 ans d'ancienneté et âgé de 55 ans au moins	5

Il est précisé que seuls l'ancienneté et l'âge sont des critères déterminant l'attribution de jours de congés supplémentaires.

Article 3. Congés pour évènements familiaux exceptionnels

Le salarié a droit, sans condition d'ancienneté et sur justificatif, à des jours de congés, qui constituent des autorisations exceptionnelles d'absence, lui permettant notamment de participer à des évènements familiaux, d'accomplir les formalités administratives qui y sont attachées et d'assister, le cas échéant, aux cérémonies qui les accompagnent.

Les modalités d'attribution et de prise de ces congés pour évènements exceptionnels sont définies au sein de la société dans un accord d'entreprise du 28 mars 2008.

Ces droits correspondent aux congés légaux ou conventionnels ayant le même objet.

Au 1^{er} janvier 2024, les parties conviennent de maintenir les règles jusqu'à lors en vigueur au sein de l'entreprise, à savoir les modalités et barèmes définis dans l'accord précité, en tenant compte des évolutions législatives impératives en la matière.

Les bénéficiaires, ainsi que les conditions de durée et de rémunération des congés pour évènements familiaux exceptionnels sont détaillées dans l'Annexe 3 du présent accord.

Article 4. Modalités de calcul de l'IDVR dans le cadre du DAEC

Les parties conviennent, pour l'application de l'accord du 21 mars 2022, prolongé par avenant du 27 juillet 2023, que les salariés qui adhèreraient à une mesure avant le 31 août 2024 pourront bénéficier de l'indemnité de départ volontaire à la retraite (IDVR) calculée selon les modalités fixées par les anciennes dispositions conventionnelles.

CHAPITRE 5. DISPOSITIONS FINALES

Article 1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de Stellantis Auto SAS.

Article 2. Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 3. Modification

Le présent accord pourra être modifié par avenant ou dénoncé dans les conditions légales en vigueur.

Il est à noter qu'en cas d'évolution législative, les nouvelles dispositions légales d'ordre public se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord.

Article 4. Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé sur la plateforme TéléAccords ainsi qu'au greffe du Conseil de prud'hommes de Poissy.

Accord d'adaptation du statut collectif Stellantis Auto SAS

Pour la Direction de Stellantis Auto SAS



Xavier CHEREAU
Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

Monsieur Benoit VERNIER



CGT

Monsieur Michaël IMHOFF



CFE-CGC

Monsieur Laurent OECHSEL



FO

Monsieur Philippe DIOGO

CFTC

Monsieur Frédéric LEMAYITCH

Fait à Poissy le 22 décembre 2023

Annexe 1 – Grilles simplifiées de performance et maîtrise de l’emploi

❖ Classification B3

ENTRETIEN ANNUEL			
CRITERES	En dessous des attentes	Conforme aux attentes	Dépasse les attentes
EVALUATION DE LA PERFORMANCE			
Qualité			
Efficacité			
Engagement			
Collaboration			
Réalisations Marquantes			
EVALUATION DE LA MAITRISE DE L'EMPLOI			
<input type="checkbox"/> Base	<input type="checkbox"/> Autonomie	<input type="checkbox"/> Maîtrise	<input type="checkbox"/> Référence
FINALISATION DE L'ENTRETIEN			
Commentaires collaborateur			
Commentaires manager			

❖ Classification B4 – C5 – C6

ENTRETIEN ANNUEL			
CRITERES	En dessous des attentes	Conforme aux attentes	Dépasse les attentes
EVALUATION DE LA PERFORMANCE			
Qualité			
Efficacité			
Engagement			
Collaboration			
Réalisations Marquantes			
OBJECTIFS INDIVIDUELS			
Objectifs	Critère d'atteinte	Résultat	
1.			
2.			
3.			
EVALUATION DE LA MAITRISE DE L'EMPLOI			
<input type="checkbox"/> Base	<input type="checkbox"/> Autonomie	<input type="checkbox"/> Maîtrise	<input type="checkbox"/> Référence
FINALISATION DE L'ENTRETIEN			
Commentaires collaborateur			
Commentaires manager			

Annexe 2 : Barème des congés d'ancienneté applicables aux salariés présents au 31 décembre 2023

Non-cadres

Ancienneté requise	Nombre de jours de congés
De 1 à 4 ans	0
De 5 à 9 ans	1
De 10 à 14 ans	2
De 15 à 19 ans	3
De 20 à 24 ans	4
De 25 à 29 ans	5 (1)
30 ans et plus	6 (1)

- (1) Mulhouse : 1 jour de congé supplémentaire après 25 ans d'ancienneté
 2 jours de congé supplémentaire après 35 ans d'ancienneté
 3 jours de congé supplémentaire après 40 ans d'ancienneté

Cadres

Ancienneté et âge requis	Nombre de jours de congés
2 ans d'ancienneté sans condition d'âge Ou 1 an d'ancienneté et âgé de 30 ans au moins	2
5 ans d'ancienneté sans condition d'âge Ou 2 ans d'ancienneté et âgé de 35 ans au moins	4
10 ans d'ancienneté sans condition d'âge	5
20 ans d'ancienneté sans condition d'âge	6

Annexe 3 - Bénéficiaires, durées et rémunération des congés pour évènements familiaux exceptionnels

Evènement	Durée du congé en jours ouverts par année civile par salarié (sauf précision contraire)	Rémunération
Mariage ou PACS		
Mariage ou PACS du salarié (1)	5 jours ou 1 semaine lorsque le cycle de travail n'est pas réparti sur 5 jours	Maintien de la rémunération à 100%
Mariage ou PACS de l'enfant	2 jours	
Mariage ou PACS d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un ascendant	1 jour	
Décès (2)		
Décès du conjoint marié, pacsé ou concubin	3 jours 5 jours en cas d'enfant(s) à charge	Maintien de la rémunération à 100%
Décès du parent, d'un beau-parent, du frère, de la sœur	3 jours	
Décès d'un tuteur	3 jours	
Décès d'un enfant âgé de 25 ans ou plus sans enfant lui-même	12 jours ouvrables	
Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	14 jours ouvrables	
Décès d'un beau-fils ou belle-fille (enfant du conjoint marié ou pacsé à charge et cohabitant)	3 jours	
Décès d'un grand-parent, d'un petit-enfant	2 jours	
Décès d'un beau-frère, belle-sœur	1 jour	
Décès d'un gendre, d'une belle-fille (enfant du conjoint marié ou pacsé, à charge et cohabitant)	2 jours si cohabitation	
Décès d'une tante, oncle, neveu, nièce	1 jour	
Décès d'un grand-parent du conjoint marié, pacsé ou concubin	1 jour	
Deuil de l'enfant de moins de 25 ans ou de la personne à charge de moins de 25 ans	8 jours ouvrables	

Maladie		
Enfant malade âgé de moins de 16 ans	5 jours par an	1 ^{er} jour rémunéré à 100% Les 4 jours suivants rémunérés à 50%
Hospitalisation du conjoint, d'un enfant (3)	1 jour par an	Maintien de la rémunération à 100%
Annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant / d'une pathologie chronique / d'un cancer de l'enfant	5 jours ouvrables	
Déménagement (4)		
Déménagement du salarié	1 jour	Maintien de la rémunération à 100%
Déménagement pour raison professionnelle	2 jours	
Naissance / adoption		
Congé naissance / arrivé d'un enfant en vue de l'adoption	3 jours ouvrables	Maintien de la rémunération à 100%

- (1) En cas de mariage succédant à un PACS avec la même personne, le congé est accordé 2 fois
- (2) Lorsque le nombre de jours accordés au titre d'un décès/deuil est supérieur à 1, ces jours peuvent être scindés et pris dans le mois qui suit l'évènement
- (3) Nécessité de produire un certificat d'admission comprenant à minima 1 jour
- (4) Nombre de jours déménagement donnés par période de 12 mois consécutifs