

ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SUR LA REMUNERATION POUR L'ANNEE 2024 AU SEIN DE STELLANTIS AUTO SAS

Entre la Société Stellantis Auto SAS, société par actions simplifiée, dont le siège social est 2 - 10 Boulevard de l'Europe, 78300 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.

PREAMBULE

La négociation des salaires pour l'année 2024 a été anticipée à la demande de l'ensemble des Organisations Syndicales.

Ainsi, les Organisations Syndicales et la Direction de STELLANTIS AUTO SAS, dûment mandatées, se sont réunies le 5 décembre 2023 pour partager les éléments d'information et le bilan salarial 2023. A cette occasion, la Direction a notamment présenté des éléments comparatifs concernant l'application de la politique salariale pour les femmes et les hommes de l'entreprise.

L'ensemble des éléments exposés a servi de base pour la négociation sur l'évolution de la rémunération.

Les parties ont négocié et abordé les différents thèmes de la négociation annuelle obligatoire, prévue par l'accord d'entreprise du 23 novembre 2021 relatif à la négociation périodique obligatoire au sein de l'entreprise.

Le thème de la mobilité (à travers la revalorisation de la prime de transport) y a également été abordé et ce en conformité avec la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019.

JP XL
F.L. OC

La Direction a tenu à rappeler que s'inscrivent également dans la politique de rémunération de l'entreprise :

- L'accord d'intéressement et de participation 2022-2024 du 28 juin 2022, qui associe les salariés aux résultats économiques,
- L'accord du 29 janvier 2021 sur l'emploi des personnes handicapées,
- L'accord du 31 mai 2022 qui assure l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes,

A l'issue des négociations, les parties signataires sont donc convenues, pour l'ensemble des catégories du personnel, des dispositions suivantes pour l'année 2024.

DP XL
F.L. OC

SECTION I – NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LA REMUNERATION

Article 1 : Dispositions salariales

Article 1.1 : Augmentations générales

Il est attribué une augmentation générale de 3,6% à effet du 1^{er} janvier 2024 pour les salariés appartenant aux groupes d'emploi A à C. L'augmentation générale du salaire de base ne sera pas inférieure à 70 € bruts.

Il est attribué une augmentation générale de 3% à effet du 1^{er} janvier 2024 pour les salariés appartenant aux groupes d'emploi D et E non éligibles au SAIP.

Il est attribué une augmentation générale de 1,5% à effet du 1^{er} janvier 2024 pour les salariés appartenant aux groupes d'emploi D et E éligibles au SAIP.

Article 1.2 : Augmentations individuelles, promotions et ancienneté

Le budget des mesures individuelles (y compris l'augmentation de la prime d'ancienneté) est réparti par catégorie selon les orientations suivantes :

- Pour les salariés appartenant aux groupes d'emploi A à C, le budget total sera de 0,7% (augmentations individuelles, promotions et ancienneté) et mis en œuvre à partir du 1^{er} mai 2024. A titre exceptionnel, les Team Leaders nommés en 2023 bénéficieront d'une AI à compter du 1^{er} janvier 2024 s'il n'en ont pas bénéficié en 2023.
- Pour les salariés appartenant aux groupes d'emploi D et E, non éligibles au SAIP, le budget total sera de 1,3% (augmentations individuelles, promotions, et ancienneté). L'augmentation individuelle du salaire de base sera mise en œuvre à partir du 1^{er} mai 2024.
- Pour les salariés appartenant aux groupes d'emploi D et E, éligibles au SAIP, le budget total sera de 2,8% (augmentations individuelles, promotions, ancienneté). L'augmentation individuelle du salaire de base sera mise en œuvre à partir du 1^{er} mai 2024.
- Pour les salariés cadres appartenant aux groupes d'emploi F à I, le budget des mesures individuelles sera de 4,3% et mis en œuvre à partir du 1^{er} mai 2024.

Les augmentations individuelles permettront également de poursuivre l'application des accords égalité femmes/hommes, séniors et handicapés.

Un budget centralisé est dédié à des augmentations individuelles pour les maintenanciers correspondant à 0,8% de la masse salariale des maintenanciers.

JP XL
F.L. OC

Article 2 : Evolution des primes

– Primes et indemnités de conditions d'horaire

L'ensemble des primes et indemnités de conditions d'horaire sera majoré de 3,9% à compter du 1^{er} janvier 2024.

– Prime de maîtrise

La prime de maîtrise est revalorisée de 10 €, ce qui correspond à un montant de 160 € bruts, à compter du 1^{er} janvier 2024.

– Primes de ligne / primes moniteurs

Ces primes instaurées par l'accord du 17 janvier 2007 sont revalorisées de 3,9% avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2024.

– Indemnités transport individuel (toutes régions, sauf indemnités faisant l'objet de barèmes spécifiques prévus par des avenants autonomes territoriaux)

Les indemnités de transport sont revalorisées de 6% à effet du 1^{er} janvier 2024.

– Primes Team Leader

La prime mensuelle dont bénéficient les Team Leaders est revalorisée de 10 €, ce qui correspond à un montant de 60 € bruts, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Au moment de la nomination en qualité de Team Leader, le salarié percevra une prime de 75€ bruts en un versement.

– Indemnité forfaitaire télétravail

L'indemnité forfaitaire télétravail instaurée par l'accord du 20 janvier 2020, modifié par l'avenant du 9 avril 2021, est modifiée comme suit à effet au 1^{er} janvier 2024 :

- 20€ pour les salariés qui ont conclu un avenant télétravail qui prévoit une durée minimum de télétravail de 1,5 jour par semaine ou 7 jours par mois ;
- 10€ pour les salariés dont l'avenant télétravail prévoit une durée de télétravail d'une journée par semaine ou de 5 ou 6 jours par mois.

Cette indemnité s'applique aux salariés qui ont signé un avenant individuel de télétravail dans le cadre de l'accord NEA du 20 janvier 2020.

– Renouvellement du matériel de télétravail

DP XL
F.L. OC

Les salariés qui ont signé un avenant individuel de télétravail dans le cadre de l'accord NEA du 20 janvier 2020 peuvent solliciter le remboursement de matériel bureautique (bureau, fauteuil ergonomique, caisson de rangement, écran d'ordinateur, clavier, caméra déportée, clavier, souris, casque sans fil, pieuvre, imprimante ou matériel facilitant la connexion). La société prendra en charge de 50% du coût d'achat dans la limite de 50 € TTC, sur présentation de la facture, au titre de l'année 2024.

- **Prime de prévenance tardive**

La prime de prévenance tardive est augmentée de 3,9% à compter du 1er janvier 2024.

Article 3 – Autres mesures

- **Mesures spécifiques pour la monétisation de la réserve individuelle indemnisable du personnel en équipe**

Les parties conviennent à titre dérogatoire pour la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024 de permettre aux salariés en équipe de monétiser jusqu'à 10 jours, soit 70 heures, de leur réserve individuelle indemnisable.

- **Mesures spécifiques pour la monétisation du compteur droits individuels pour le personnel en journée**

Les parties conviennent à titre dérogatoire pour la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024 de permettre aux salariés en horaire de journée de monétiser jusqu'à 5 jours, ou 35 heures, de leur compteur droits individuels.

- **Mesures spécifiques pour la monétisation des jours RTT des salariés en forfait annuel en jours**

Les parties conviennent de permettre la monétisation de deux jours RTT maximum pour les salariés en forfait annuel en jours (issus du compteur « Flux Salarié » de l'année en cours). Les sommes versées seront assujetties à cotisations sociales et à l'impôt au moment du versement. Les salariés pourront le cas échéant bénéficier, en fin d'année, de l'exonération des cotisations sociales et fiscales afférentes à cette monétisation s'ils ont travaillé plus de 218 jours dans l'année.

Article 4 – Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Conformément aux dispositions légales, la Direction a présenté aux organisations syndicales les informations nécessaires à la situation comparée des rémunérations des femmes et des hommes. Ce suivi statistique, présenté lors de la réunion annuelle, a été pris en compte dans la négociation du présent accord.

DP XL
F.L. OC

Les résultats observés révèlent la pertinence des mesures mises en place dans le cadre des accords en cours, qui visent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail.

Compte tenu du caractère anticipé des négociations annuelles obligatoires au titre de l'année 2024, l'index égalité professionnelle 2023 sera présenté ultérieurement aux Organisations Syndicales au cours du premier trimestre 2024.

Les mesures décrites à l'article 1 permettront la poursuite de la politique égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le respect des mesures contenues dans l'accord d'entreprise relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes renouvelé le 31 mai 2022.

SECTION II – DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord est applicable au sein de la société STELLANTIS AUTO SAS et aux travailleurs temporaires auxquels elle fait appel.

Le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 2024. Il est conclu pour une durée déterminée d'un an et cessera de produire ses effets de plein droit le 31 décembre 2024, sans qu'il soit nécessaire de le dénoncer.

Les dispositions du présent accord relèvent de la négociation obligatoire prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail.

Les parties conviennent que le présent accord vaut procès-verbal de négociation au sens des articles L. 2242-6 et L. 2242-8 du Code du travail au titre de l'année 2024.

Dans l'hypothèse où cet accord ne recueillerait pas la majorité nécessaire à son application immédiate, la direction établira un PV de désaccord sur la base de la proposition antérieure à celle formalisée dans le corps des présentes.

Les clauses figurant dans cet accord sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'Administration à la date de signature de l'accord. Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes de l'accord.

La Société STELLANTIS AUTO SAS procèdera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales en vigueur.

JP XL
F.L. OC

**ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SUR LA REMUNERATION
POUR L'ANNEE 2024 AU SEIN DE STELLANTIS
AUTO SAS**

Pour la Direction de Stellantis Auto SAS



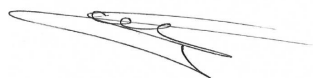
Xavier CHEREAU
Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation

Pour les Organisations Syndicales

CFDT
Monsieur Benoit VERNIER

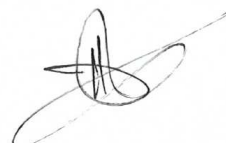


CFE-CGC
Monsieur Laurent OECHSEL



CFTC
Monsieur Frédéric LEMAYITCH

CGT
Monsieur Michaël IMHOFF



FO
Monsieur Philippe DIOGO

Fait à Poissy, le 14 décembre 2023