

PSA RETAIL France SAS :
ACCORD PORTANT SUR LES MESURES SALARIALES POUR L'ANNEE 2023 DANS LE CADRE DE
LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES
ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

Entre les soussignés :

La Société PSA RETAIL France SAS, représentée par Madame Claudia CONSTANT, dûment mandatée, ci-après dénommée « PSA RETAIL »,

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales suivantes, dûment mandatées :

- CFDT, représentée par Monsieur Pascal GUEDON

- CFE-CGC, représentée par Monsieur Frank TOUPET

- CGT, représentée par Monsieur Giuseppe LUCATELLI

- FO, représentée par Madame Patricia BOCCIARELLI

d'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE :

Dans un contexte inflationniste toujours soutenu et durable, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires et le partage de la valeur ajoutée pour l'année 2023 prévue aux articles L.2242-1 et L2242-13 et suivants du Code du travail, a été anticipée à la demande de l'ensemble des organisations syndicales.

La Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies les 2 et 9 décembre 2022.

Les éléments de la politique salariale 2022 ont été présentés lors de ces réunions et un bilan de son application a été dressé.

A cette occasion, la Direction a rappelé les mesures prises en octobre dernier pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés :

- Le versement de la prime de partage de la valeur (PPV) d'un montant net de 200 ou 350 euros pour tous les salariés ayant une rémunération inférieure à 3 ou 2 SMIC sur les 12 mois précédents le versement, en application des dispositions de l'article 1^{er} de loi du 16 aout 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.
- La distribution du reliquat du fonds de solidarité qui a donné lieu au versement d'une somme forfaitaire de 100€ bruts pour les salariés ayant une rémunération inférieure ou égale à 2 SMIC sur les 12 mois précédents le versement.

La négociation intervient dans le cadre de résultats économiques à fin novembre en recul par rapport au budget tant en ce qui concerne le volume des ventes VN, VO et des heures facturées à l'APV

Au vu de ces résultats et compte-tenu de l'environnement économique (crise des semis conducteurs, hausse drastique du prix des matières premières et du cout énergétique), la Direction a souhaité poursuivre en 2023 une politique salariale assurant pour l'ensemble du personnel un bon équilibre entre les attentes sur le pouvoir d'achat, la pérennité de l'entreprise et le souhait pour PSA RETAIL de renforcer son attractivité au sein du secteur de la distribution automobile.

Cette négociation, qui a fait l'objet d'un dialogue respectueux et constructif avec les organisations syndicales, a permis d'échanger sur la recherche d'améliorations continues, de confirmer la volonté de valoriser les efforts collectifs et individuels, tout en portant une attention particulière aux collaborateurs ayant les salaires les moins élevés.

Au cours des différentes réunions, la Direction a recueilli les revendications des Organisations Syndicales puis a proposé des mesures salariales adaptées au regard du contexte susvisé et des prévisions pour l'année à venir.

CHAPITRE 1 : Négociations annuelle obligatoire sur les salaires

Article 1 : Champ d'application du présent accord.

Les négociations ayant porté sur l'ensemble du périmètre de la société PSA RETAIL France SAS, les parties se sont entendues sur le fait que l'article 2 du présent accord s'applique à l'ensemble du personnel ouvrier, employé, maîtrise et les salariés cadres en position IA, IB, IC à l'exception des personnels dont la rémunération se compose d'une part variable substantiellement supérieure au fixe dont les modalités sont définies par un règlement des ventes.

Article 2 : Mesures salariales

Il a été négocié ce qui suit,

- Augmentation générale

Pour tous les salariés visés à l'article 1 ; il est attribué une augmentation générale de 4.5% au 1^{er} janvier 2023.

- Rémunération Variable Collective

Pour tous les salariés visés à l'article 1, la Direction entend maintenir le dispositif de rémunération variable collective 2022 (RVC 2022) pour les salariés autres que les productifs de l'APV.

Le montant cible annuel est porté à 1300 euros maximum sur une période de 12 mois allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023.

Il est rappelé que la RVC sera versée trimestriellement:

- Pour les salariés appartenant à l'activité VN/VO, suivant le résultat brut d'activité (RBA) VN/VO local + le bonus qualité.
- Pour les salariés appartenant à l'APV hors productifs, suivant le CA Net APV + le bonus sécurité.
- Pour les autres salariés éligibles à la RVC, suivant le ROC du périmètre + le bonus sécurité.

La Direction s'engage à assurer une communication et une animation spécifique mensuelle sur les résultats et sur le dispositif de la RVC par service auprès de l'ensemble de ses collaborateurs, non seulement à travers ses CSE locaux mais aussi par voie d'affichage dans l'ensemble des services.

- Prime de Performance Retail pour les productifs de l'APV

Des discussions sur l'évolution de la PPR auront lieu dans cadre de la négociation à venir sur la performance de l'activité APV.

Pour éviter une rupture dans l'application de la PPR pour les salariés concernés, la Direction s'engage à poursuivre de manière unilatérale l'application des modalités de versement de la PPR telles que définies dans l'accord NAO salaire 2022 du 18 février 2022 arrivé à échéance et ce jusqu'au terme de la négociation précitée sur la performance de l'activité APV.

- Augmentation individuelle des salaires :

Le budget des mesures individuelles est réparti de la façon suivante :

Pour tous les salariés visés à l'article 1, il est attribué un budget d'augmentation individuelle de 0,5 % avec un talon de 30 euros.

La Direction veillera à ce que 100 % des augmentations individuelles soit déployé au mois de mars 2023.

Il est précisé que la possibilité est offerte aux salariés n'ayant pas bénéficié d'une augmentation individuelle depuis plus de 3 ans de demander un entretien spécifique à leur hiérarchie et à leur RH régional. Le cas échéant, ce dernier sollicitera la tenue d'un tel entretien pour les collaborateurs concernés.

Par ailleurs, dans le cadre du Bilan Salarial pour l'année 2023, un suivi quantitatif de cette disposition sera partagé avec les organisations syndicales.

Dans la mise en œuvre de la politique salariale, une attention particulière sera portée aux seniors, au personnel handicapé, aux mandatés ainsi qu'aux femmes afin de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

- Revenu minimum annuel

Le revenu minimum annuel, tel que défini à l'article 5.3 de l'accord de convergence des statuts du 22 décembre 2016 est fixé pour l'année 2023 à 21 800 €.

Article 3 : Autres dispositions

- **Monétisation des jours affectés au CET**

A titre liminaire, il est rappelé que les cas de monétisation du CET sont prévus à l'article 2-3 de l'accord de convergence des statuts du 22 décembre 2016 modifié par l'article 7 de l'accord PERO de 24 juin 2021.

En plus des 16 cas de monétisation prévus à l'article 2-3 de l'accord de convergence des statuts, les salariés pourront à titre dérogatoire demander la monétisation jusqu'à 5 jours sans motif particulier.

Ils devront faire leur demande entre le 1^{er} avril 2023 et le 8 juillet 2023, sur le formulaire spécifique annexé au présent accord. Les jours seront payés avec la paye du mois qui suit la demande de monétisation.

- **Dispositif de Monétisation des JRTT des salariés aux Forfaits jours**

En application de l'article L3121-59 du code du travail, les parties conviennent de permettre la monétisation de 2 jours RTT maximum sur l'année civile pour les salariés en forfait annuel en jours (flux compteur JRTT).

Les salariés devront en faire la demande sur un formulaire spécifique annexé au présent accord.

La monétisation fera l'objet d'une majoration de 10%.

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 la réduction plafonnée de cotisations sociales d'assurance vieillesse et de l'exonération fiscale plafonnée afférentes à cette monétisation sur le revenu afférentes à cette monétisation s'ils ont travaillé plus de 218 jours dans l'année.

- **Médailles du travail**

La gratification allouée lors de la remise de la médaille du travail est maintenue pour la part fixe, à hauteur des montants suivants :

160 € pour la médaille Argent

180 € pour la médaille Vermeil

210 € pour la médaille Or
285 € pour la médaille Grand Or

Le montant de la part variable est maintenu à 11 € par année d'ancienneté.

- **Contribution de l'employeur au financement de la couverture complémentaire obligatoire de remboursement de frais de santé**

La contribution employeur à la complémentaire santé obligatoire est portée à 32 € par mois

Cette disposition vaut avenant à l'accord du 25 novembre 2013 relatif à la mise en place d'une couverture complémentaire collective et obligatoire de remboursements des frais de santé, modifié en dernier lieu par l'avenant n°4 du 3 juillet 2020.

- **Valeur faciale des titres restaurant**

La valeur faciale des titres restaurants est portée à 9,50 euros pour la Région Parisienne (75,78, 91,92,93,94,95) et à 9 euros pour la Province.

La participation employeur est portée à 60% de la valeur faciale soit 5, 70 euros pour la Région Parisienne et de 5, 40 euros pour la Province.

Cette disposition vaut avenant à l'article 4-2 du chapitre 2, partie 1 de l'accord de convergence des statuts signé le 22 décembre 2016.

En outre, une expérimentation des tickets restaurant dématérialisés sera mise en place sur une ou plusieurs plaques villes et fera l'objet d'une présentation en amont aux organisations syndicales représentatives au niveau central.

- **Commission « métier vendeur »**

Les parties conviennent de la mise place d'une nouvelle commission relative au métier de vendeurs dans le courant du premier trimestre de l'année 2023 qui portera sur les axes suivants : Restitution du positionnement d'échelons et les perspectives métiers.

Elle sera composée d'une délégation des Organisations Syndicales signataires représentatives au niveau Central, à raison de trois représentants par Organisation Syndicale signataire de l'accord, dont le Délégué Syndical Central et le Délégué Syndical Central Suppléant et des représentants de la Direction.

- **« Plan de rétention » des techniciens de l'APV**

Une étude du positionnement salariale (hors AI et AG) des techniciens APV est en cours. Ce « plan de rétention » est prévu d'être mis en œuvre au cours du premier trimestre 2023 et fera l'objet d'une information auprès des signataires du présent accord.

- **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 comparaison de la situation des rémunérations des femmes et des hommes.

Les résultats observés révèlent la pertinence de la politique de l'entreprise qui vise l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux articles L2242-1 et suivants du code du travail.

Les mesures décrites à l'article 2 permettront la poursuite de la politique égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le respect des mesures contenues dans l'accord relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 20 avril 2022.

- **Suivi des accords collectifs dans le cadre de la politique salariale**

La Direction confirme porter toute son attention sur la bonne application des dispositions des accords collectifs ayant un impact salarial afin d'améliorer le pouvoir d'achat de ses collaborateurs, à savoir : l'accord relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, celui relatif à l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, l'accord d'intéressement et de participation 2022-2024.

CHAPITRE 2 : TELETRAVAIL

Le présent chapitre vaut avenant à l'Accord d'entreprise relatif à la Qualité de Vie au Travail au sein de PSA Retail France SAS du 26 janvier 2021

Le point C (travail à distance) du chapitre 4 (conciliation vie privée / vie professionnelle) et l'annexe 2 (travail à distance) de l'accord précité sont modifiés comme suit :

Les stagiaires et alternants (contrat de professionnalisation et d'apprentissage) seront éligibles au télétravail, sur la base du double volontariat et en cohérence avec leur mission au sein de leur service d'accueil.

Les tuteurs ou responsable de stage s'assurent que le jeune est en capacité de réaliser son stage ou son alternance dans le cadre d'une organisation mixte présentiel/télétravail.

Une période d'intégration sur site de trois mois sera possible afin que l'alternant puisse s'approprier l'organisation de l'entreprise et du service.

Cette disposition s'applique aussi bien aux nouveaux alternants qu'à ceux déjà présents à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les alternants restent éligibles au TAD mais ne pourront cumuler télétravail et TAD, comme l'ensemble des salariés.

L'indemnité forfaitaire mensuelle accordée aux salariés ayant conclu un avenant télétravail prévue à l'article 2.8.3 de l'annexe 2 est portée à 15 € par mois à compter du 01/01/2023.

La liste du mobilier bureautique éligible au financement partiel par l'entreprise, dans les conditions fixées par l'article 2.8.3 de l'annexe 2, est étendue, pour les avenants télétravail conclus à compter du 1^{er} janvier 2023, aux matériels informatiques et équipements suivants : caisson de rangement, écran d'ordinateur, clavier, caméra déporté, clavier, souris, casque sans fil, pieuvre, imprimante ou matériel facilitant la connexion internet, bras double écran, rehausseur d'écran, système d'aide à la posture (repose pieds, repose bras, repose poignets), support lap desk, lampe de bureau.

Les équipements « bureau et fauteuil ergonomique » restent également éligibles au financement par l'entreprise, comme précédemment.

Conformément au principe rappelé à l'article 2.7.2 de l'annexe 2, selon lequel « les salariés en télétravail bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux autres salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise », les parties rappellent le principe de distribution des titres restaurant aux salariés en Télétravail ou en TAD dans les mêmes conditions que pour les autres salariés.

CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES

Les parties conviennent que le présent accord vaut procès-verbal de négociations au sens des articles L.2242-6.

Les dispositions du présent accord ont été signées dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2023 à l'exception du chapitre 2 « Télétravail » qui est à durée indéterminée.

Les parties conviennent de se rencontrer courant juin 2023 afin de réaliser un suivi de l'application du présent accord et faire un point de situation.

Les dispositions du présent accord s'appliqueront jusqu'à l'ouverture de la prochaine négociation annuelle obligatoire pour l'année 2024, cette clause s'opposera à toute tacite reconduction.

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, PSA RETAIL procédera aux formalités de dépôt et publicité.

A Poissy, le décembre 2022

PSA RETAIL France SAS :
ACCORD PORTANT SUR LES MESURES SALARIALES POUR L'ANNEE 2023 DANS LE CADRE DE
LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES
ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

Pour PSA RETAIL France SAS :

Madame Claudia CONSTANT

Pour les Organisations Syndicales représentatives :

CFDT, Monsieur Pascal GUEDON

CFE-CGC, Monsieur Frank TOUPET

CGT, Monsieur Giuseppe LUCATELLI

FO, Madame Patricia BOCCIARELLI