

STELLANTIS &YOU France SAS

PROCES VERBAL DE DESACCORD DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE POUR 2025

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires et le partage de la valeur ajoutée pour l'année 2025 prévue aux articles L.2242-1 et L.2242-13 et suivants du Code du travail s'est déroulée les 28 novembre et 4 décembre derniers.

Les éléments de la politique salariale 2024 ont été présentés lors de ces réunions et un bilan de son application a été dressé.

La négociation est intervenue dans le cadre de résultats économiques en dégradation par rapport à l'année dernière, de l'ordre de moins 62 millions d'euros (AOI) à fin octobre 2024 et d'un résultat net négatif prévisionnel proche de moins 140 millions d'euros à fin décembre.

Au vu de ces résultats et de l'enveloppe budgétaire contrainte qui en découle, la Direction a souhaité mettre œuvre une politique salariale 2025 visant à récompenser la performance, la réalisation des objectifs et l'engagement des collaborateurs.

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.

Au terme du délai fixé à l'ensemble des organisations syndicales pour se positionner sur le projet d'accord envoyé par la Direction, il apparaît qu'aucun accord majoritaire ne peut être trouvé.

En conséquence, le présent procès-verbal de désaccord est établi en application de l'article L. 2242-5 du code du travail.

Article 1. Propositions respectives des parties

1.1. Propositions des organisations syndicales

Les propositions respectives des organisations syndicales transmises à la Direction sont les suivantes:

CFDT :

- Une Augmentation Générale de 7 % au 1er janvier 2025 pour toutes les catégories de salariés.
- Une augmentation de la participation patronale à la mutuelle obligatoire en la passant à 40 €/mois dès le 1er janvier 2025.

CGC :

- Une Augmentation Générale de 2 % au 1er janvier 2025.
- Une Augmentation Individuelle de 2 % avec un talon de 50€, attribution au cours du premier trimestre 2025.
- L'augmentation de la participation patronale à la mutuelle obligatoire en la passant à 38 €/mois dès le 1er janvier 2025.
- Monétisation de 7 jours contenus dans le Compte Épargne Temps sans motif à la demande du collaborateur.
- Monétisation de 3 jour de JRTT.
- Création d'un compte épargne temps de fin de carrière qui serait alimenté par le dispositif actuel et pouvant aller jusqu'à 5 jours par an.
- Revalorisation de l'allocation forfaitaire de télétravail à 10€ / jour télé-travaillé dans la semaine.
- Titres Restaurant : Augmentations de la valeur faciale de 0,50€ soit 9,50€ (10€ en Région Parisienne)
- L'application systématique de la Convention Collective qui prévoit pour le vendeur inexpérimenté le passage à l'échelon 20 Maîtrise (C20.1 du RNQSA), au terme d'une année effectuée sous statut employé (Echelon 9) et dès lors que la personne est autonome dans son métier.
- la revalorisation des échelons des commerciaux tous les 2 ans dans une logique de reconnaissance de l'implication et de la performance par le statut.
- La reconduction de la « Commission métiers Vendeurs », au cours du premier semestre 2025.
- Dans le cadre de l'égalité femmes-hommes, dédier une enveloppe spécifique pour accélérer la réduction des écarts de rémunération.
- Engagement par la Direction sur une clause de revoyure en juin 2025 permettant de nouvelles discussions en fonction de la conjoncture.

CGT :

- Augmentation générale de 6% pour toutes les catégories sociaux-professionnelles avec un talon de 100 €.
- Augmentation individuelle de 3% avec un talon de 45 €.
- Une enveloppe spécifique dédiée pour réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes de 1% de la masse salariale.
- Une prime d'habillement de 30 euros mensuels en application de l'art. L. 3121-3 du code du travail et l'art. 1.09 de la CCNSA.
- Rémunération garantie brute annuelle minimum portée à 25000 euros.
- Évolution de la rémunération variable : PPR et RVC.
- Budget des œuvres sociales des CSE porté à 1,2%.

- Augmentation de la part variable de la prime des médailles du travail : 12 euros par année d'ancienneté dans le groupe. ;
- Faciliter les procédures d'achat de véhicules d'occasion par les salariés
- Des bornes de recharge pour les véhicules électriques accessibles à tous les salariés sans distinction de statut.
- Mise à l'étude d'un aménagement de fin de carrière dans le cadre d'un dispositif de retraite progressive
- Instaurer la subrogation en cas d'arrêt maladie.

FO :

- 2,8 % d'augmentation au 1er janvier 2025 pour toutes les catégories socioprofessionnelles.
- Mutuelle : Réévaluation de la participation employeur à 40€
- Titres Restaurant : Augmentations de la valeur faciale de 0,50€ soit 9,50€ (10€ en Région Parisienne)
- Rémunération garantie brute annuelle minimum portée à 24 150 euros.
- Prime de performance Retail (PPR) : « une prime plus juste et équitable ».
- Montant RVC : « Stop à cette prime injuste ».
- Prime Performance Retail : Extension des métiers éligibles
- Monétisation RTT : Dispositif de monétisation de 5J RTT/an.
- Monétisation CET : Monétisation exceptionnelle du CET sans motif, 5 jours par an.
- Indemnisation télétravail : Réévaluation de l'indemnisation à 25€/mois.
- Suivi Accord NAO : Commission de suivi programmée pour juin 2025.
- Transport en commun : Augmentation de la participation employeur.
- Aide de 600€ à l'achat d'une mobilité douce.
- Médailles d'honneur du travail : Part variable : 13 € par année d'ancienneté + part fixe de 180 € Argent, 210 € Vermeil, 245 € Or et 300 € Grand Or.

1.2. Propositions de la Direction

Synthèse des propositions finales de la Direction exprimées lors de la réunion du 4 décembre 2024 en cas d'accord majoritaire :

- Un budget d'augmentations individuelles de 2,1 % au 1er avril 2025 pour les Ouvriers, Employés, Maîtrises, Cadres IA, IB et IC à l'exception des salariés dont la rémunération se compose d'une part variable substantiellement supérieure au fixe, avec un talon de 40€ et une sélectivité de 70%.
- Autres mesures

Maintien de la contribution mensuelle de l'employeur à la complémentaire santé à 32€.

Maintien de la participation employeur au financement des Tickets Restaurant à hauteur de 60% et des valeurs faciales à 9 € en province et 9,5€ en région parisienne.

Revenu minimum annuel porté à 22 300€

Cible de la RVC maintenue à 1300 € sur l'année 2025

PPR : Présentation d'un bilan d'application au titre de l'année 2024

Maintien des dispositions sur les Médailles du travail (Argent 160 €, Vermeil 180€, Or 210€, Grand Or 285€ et part variable de 11€ / année d'ancienneté).

Dispositif de monétisation porté à 3 JRTT / an (Cadres Forfait Jour).

Reconduction du dispositif de monétisation exceptionnelle du CET sans motif (5 jours/an).

Reconduction de la prime de cooptation de 1000 € brut pour faire face aux besoins d'effectifs de l'APV.

Augmentation de l'indemnité mensuelle de Télétravail : indemnité portée à 20€/mois.

Commission vendeur (avant fin 1^{er} semestre 2025)

Suivi d'application de l'accord NAO : point de situation en juin 2025 pour les signataires de l'accord.

Article 2. Mesures unilatérales

La Direction appliquera les mesures suivantes conformément à ce qui a été présenté lors de la réunion du 4 décembre 2024 dans le cas d'absence d'accord majoritaire.

Ces mesures unilatérales s'appliquent pour l'année civile 2025.

Dispositions salariales :

Budget d'augmentations individuelles de 1,9 % au 1er avril 2025 pour les Ouvriers, Employés, Maîtrises, et Cadres IA, IB et IC à l'exception des personnels dont la rémunération se compose d'une part variable substantiellement supérieure au fixe, avec un talon de 35€ et une sélectivité de 65%.

Autres mesures :

- Rémunération Variable Collective

Pour les ouvriers, employés, maîtrises, cadres IA, IB et IC à l'exception des salariés dont la rémunération se compose d'une part variable substantiellement supérieure au fixe, la Direction entend maintenir le dispositif de rémunération variable collective 2024 (RVC 2024) pour les salariés autres que les productifs de l'APV.

Le montant cible annuel est de 1 300 euros maximum sur une période de 12 mois allant du 1er janvier au 31 décembre 2025.

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.

- 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 2025 à 22 300 €.

- Monétisation des jours affectés au CET

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 1ier avril 2025 et le 4 juillet 2025. 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, la Direction maintient la possibilité de 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.

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 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.

- Prime de cooptation - recrutement au sein de l'activité Après-Vente

La Direction décide de maintenir la prime de cooptation d'un montant de 1000 € bruts pour tout recrutement en CDI au sein de l'APV.

Ses modalités de versement sont rappelées ci-dessous :

Bénéficiaires de la prime :

Tous les collaborateurs salariés d'une Plaque Ville (en CDI, CDD et alternants), à l'exception de la ligne managériale et de la fonction Ressources Humaines.

Postes éligibles :

Tous les postes attachés à l'activité Après-Vente (hors secrétaires) d'une Plaque Ville de STELLANTIS &YOU France (hors Plaques DISTRIGO).

Versement :

Chaque prime fera l'objet de la validation conjointe du Directeur de la Plaque Ville et du Responsable Ressources Humaines. Elle sera versée au salarié « coopteur » le mois suivant la validation de la période d'essai du salarié « coopté ».

- 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 maintenue à 32 € par mois

- Valeur faciale des titres restaurant

La valeur faciale des titres restaurants est maintenue 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 maintenue à 60% de la valeur faciale soit 5,70 euros pour la Région Parisienne et de 5,40 euros pour la Province.

En outre, l'expérimentation des tickets restaurant dématérialisés en cours sera élargie à d'autres plaques villes.

- Commission « métier vendeur »

La commission relative au métier de vendeurs sera maintenue, elle se tiendra à la fin premier semestre de l'année 2025.

Comme pour l'année 2024, 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.

- Télétravail

L'indemnité forfaitaire mensuelle accordée aux salariés ayant conclu un avenant télétravail prévue à l'article 2.8.3 de l'annexe 2 de l'accord relatif à la Qualité de Vie au Travail du 26 janvier 2021 est maintenue à 18 € par mois à compter du 1^{er} janvier 2025.

- PPR

Présentation d'un bilan d'application au titre de l'année 2024.

Article 3. Dispositions diverses

Egalité des rémunérations 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.

Article 4. Fin de la négociation annuelle.

Les réunions de négociation des 28 novembre et 4 décembre 2024 ont été organisées et tenues dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail.

Le présent procès-verbal de désaccord marque le terme de cette obligation annuelle de négocier qui est donc considérée comme close pour l'exercice 2025.

Article 5. Formalités de dépôt

Stellantis &You France SAS procédera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Poissy, le 17 décembre 2024

STELLANTIS &YOU France SAS :

**PROCES VERBAL DE DESACCORD DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
SUR LES SALAIRES ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE POUR L'ANNE 2025**

Pour STELLANTIS &YOU France SAS :

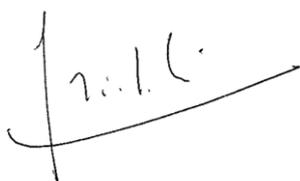
Madame Claudia CONSTANT



Pour les Organisations Syndicales représentatives :

CFDT, Monsieur Pascal GUEDON

CFE-CGC, Monsieur François MICHALSKI



CGT, Monsieur Giuseppe LUCATELLI



FO, Madame Patricia BOCCIARELLI