



**Accord Groupe Valeo
relatif au maintien de la compétitivité face à la crise du
Covid-19 et ses conséquences économiques
portant sur les mesures relatives
aux avantages sociaux individuels et collectifs non
contractuels**

Entre :

Les sociétés suivantes :

- La Société Valeo SA, dont le siège social est situé 43, rue Bayen 75017 PARIS, représentée aux fins des présentes par Madame Annabelle MOULON, agissant en sa qualité de Directrice des relations sociales France et projets internationaux, dûment habilitée aux fins des présentes.
- Les sociétés juridiques françaises du Groupe Valeo qui sont listées en annexe 1, ayant donné mandat à Madame Annabelle MOULON en vue de régulariser le présent accord en leur nom et en leur compte, ci-après dénommées "Sociétés",

d'une part,

Et :

Les Organisations syndicales suivantes, représentatives au niveau du Groupe Valeo, représentées par leurs coordinateurs syndicaux de Groupe, dûment mandatés à l'effet de la négociation et de la signature du présent accord :

- Pour l'Organisation syndicale CFDT : Philippe WATTEBLED
- Pour l'Organisation syndicale CFE-CGC : Pascal PHAN
- Pour l'Organisation syndicale CGT : Patrice CAUX
- Pour l'Organisation syndicale FO : Bertrand BELLANGER

d'autre part,

Ci-après également dénommées ensemble « les Parties », il a été exposé et convenu ce qui suit :

Préambule	5
TITRE I - Mesures de compétitivité	8
Article 1 - Négociations annuelles obligatoires	8
Article 1.1 - Mesure d'application générale	8
Article 1.2 - Politique salariale 2021 et mesures de compétitivité antérieures : cas d'exception	8
Article 2 - Négociation Intéressement	9
Article 3 - Budget activités sociales et culturelles - Comités Sociaux et Économiques (CSE)	9
Article 4 - Congés supplémentaires	10
Article 5 - Gratification Médaille d'honneur du travail	11
Article 6 - Indemnité de départ à la retraite	11
Article 7 - Rémunération variable	13
Article 8 - Prime de progrès	13
Article 9 - Congé sabbatique	15
TITRE II - Engagements et retours à bonne fortune	17
Article 10 - Engagements portant sur le niveau d'activité, d'emploi et d'investissement permettant d'assurer l'avenir des sites en France sur le moyen terme	17
Article 10.1 - Niveau d'emploi	17
Article 10.2 - Niveau d'activité	18
Article 10.3 - Usine du futur proche	22
Article 11 - Mobilité Intra Groupe	23
Article 11.1 - Modalités d'accompagnement	23
Article 11.2 - Notion de bassin d'emploi	23
Article 12 - Aménagements de fin de carrière	24
Article 12.1 - Conversion en temps de l'indemnité de départ à la retraite	24
Article 12.2 - Rachat de trimestres	26
Article 12.3 - Modalités d'administration des dossiers d'adhésion	27
Article 12.4 - Création d'une commission paritaire de suivi des dossiers d'aménagement de fin de carrière	27
Article 13 - Politique d'alternance 2020 - 2022	28
Article 14 - Développement des formations visant les compétences clés de l'Entreprise	28
Article 15 - Clause de retour à bonne fortune	29
Article 15.1 - Politique salariale 2022	29
Article 15.2 - Intéressement au titre de l'année 2022 (versable en 2023)	30
Article 15.3 - Subvention activités sociales et culturelles	30
Article 16 - Organisation du travail et cohésion sociale	31

Article 17 - Poursuite des efforts d'amélioration continue et de réduction des "MUDA"	31
Article 18 - Engagements complémentaires	32
Article 18.1 - Négociations Compétitivité France	32
Article 18.2 - Négociation relative aux modalités de recours au télétravail	32
Article 18.3 - Non dénonciation volontaire de certaines dispositions en vigueur au sein des sociétés les plus contributrices	32
Article 18.4 - Négociation relative au temps de travail de la société VSCM	33
TITRE III - Mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée	34
Article 19 - Portée de l'accord de Groupe en matière d'activité partielle de longue durée	34
Article 20 - Activité partielle classique et activité partielle de longue durée	35
Article 21 - Indemnisation de l'activité partielle de longue durée	35
Article 22 - Modèle de Décision unilatérale portant sur la mise en œuvre d'un dispositif d'activité partielle de longue durée	35
TITRE IV - Dispositions finales	37
Article 23 - Durée et entrée en vigueur	37
Article 24 - Révision, mise en cause et dénonciation	37
Article 25 - Suivi de l'accord	37
Article 26 - Publicité de l'accord et formalités de dépôt	37
Annexes	39
Annexe 1 - Liste des filiales incluses dans le périmètre de consolidation des comptes de VALEO SA au sens de l'article L.233-16 du Code de commerce et détenues à 50% au minimum par VALEO SA (périmètre consolidé)	39
Annexe 2 - Barèmes d'indemnité de cessation anticipée d'activité des salariés ayant été exposés à l'amiante	41
Annexe 3 - Investissements complémentaires au programme Usine du futur proche	42
Annexe 4 - Grille de mobilité interne applicable	43
Annexe 5 - Modèle de Décision unilatérale d'activité partielle de longue durée	45

Préambule

La crise mondiale liée au coronavirus (Covid-19) est une crise sans précédent. Dans un premier temps sanitaire, cette crise a rapidement eu des conséquences sur la production et la consommation, qui se sont traduites par une crise économique.

Le Groupe Valeo a, dans un premier temps, été impacté en Chine puis en Asie, avec des conséquences indirectes sur l'activité des sites français dès janvier 2020.

A compter de mars 2020 et des mesures gouvernementales de confinement, les sociétés du Groupe Valeo en France ont été impactées par une chute brutale de l'activité qui a entraîné un recours massif au dispositif d'activité partielle.

Pour faire face à l'urgence sanitaire et à la baisse brutale de l'activité, la Direction et les partenaires sociaux du Groupe Valeo en France se sont réunis dès le mois d'avril 2020.

Ils ont conclu un accord portant sur les problématiques liées à la santé et à l'emploi des collaborateurs dans le cadre de la pandémie de Covid-19, ainsi que sur un protocole de reprise d'activité.

Cet accord, conclu grâce à un dialogue social de proximité au sein des sociétés et des établissements, a permis d'une part d'assurer la sécurité des collaborateurs dans le cadre du maintien ou de la reprise progressive de l'activité, d'autre part de limiter certaines conséquences financières liées à l'activité partielle pour les collaborateurs.

Du point de vue économique et de l'activité, la crise du Covid-19 a eu d'importantes conséquences pour le Groupe Valeo et ses activités en France.

Sur le premier semestre 2020, le chiffre d'affaires Valeo est inférieur de 28% à l'année précédente, entraînant un niveau de pertes historique de 1,2 milliards d'euros.

Ces pertes s'accompagnent également de fortes dépréciations d'actifs, d'une baisse du niveau de commandes fermes et d'une importante consommation de cash, ce qui se traduit par une hausse importante du niveau d'endettement sanctionnée par une dégradation de la note donnée par les agences financières à Valeo.

A moyen terme, le secteur automobile devrait également être touché durablement par une baisse d'activité. Les prévisions s'établissent autour de -20% pour le second semestre 2020 et une reprise progressive les années suivantes pour atteindre un niveau de vente d'avant crise aux alentours de l'année 2023.

Cette baisse significative intervient sur une période où le secteur automobile est en forte mutation et doit faire face à de lourds investissements pour s'orienter vers l'électrification du véhicule ou encore le véhicule autonome.

La crise actuelle a tendance à accélérer ces mutations, augmentant ainsi la forte pression qui pèse sur le secteur.

Le Groupe Valeo fait ainsi face à un double défi :

- A court terme, améliorer sa résilience face à la crise en absorbant la chute d'activité et les pertes financières associées, tout en conservant son indépendance,
- A moyen terme, sortir gagnant de la forte compétition dans le secteur pour s'assurer un avenir pérenne en s'inscrivant sur les marchés porteurs.

Pour y faire face, le Groupe Valeo, dont Valeo en France, a engagé ces dernières années des actions sur l'ensemble de ses réseaux au travers de divers plans (plan -30, plan 20+20, plan Électrochoc...) qui ont été renforcées en cette période de crise :

- Recentrage des investissements industriels et R&D, avec une concentration sur les domaines stratégiques,
- Réduction des dépenses de frais généraux et déplacements,
- Economies sur les achats hors production,
- Réduction des stocks,
- Réduction du recours à l'intérim, ...

Les activités du Groupe Valeo en France s'inscrivent dans la même tendance que l'ensemble du Groupe avec une baisse des ventes de 36% sur le premier semestre 2020 et une reprise progressive de l'activité sur les prochaines années, qui devrait se traduire par une réduction de 10% du chiffre d'affaire à l'horizon 3 à 5 ans.

Au cours du premier semestre 2020, les sites français ont également mis en œuvre des plans de variabilisation qui ont notamment permis de réduire les investissements dans des proportions similaires à la réduction du chiffre d'affaires.

Les sites français ont également eu recours massivement au dispositif d'activité partielle, ce qui a permis de limiter les impacts de la baisse d'activité pour l'entreprise comme pour les salariés. Malgré cela, la réduction des coûts de personnel sur la période n'atteint que 18%, soit un taux de variabilisation de 50%.

Par ailleurs les sites industriels français souffrent d'un déficit structurel de compétitivité par rapport à la moyenne du Groupe Valeo, avec un niveau de marge opérationnelle moyen inférieur de 2 à 2,5 points, insuffisant pour permettre d'assurer leur adaptation aux exigences du marché.

Ce déficit de compétitivité est un challenge supplémentaire pour l'activité en France dans un contexte de compétition mondiale.

Par conséquent, Direction et Organisation syndicales se sont réunies dès le mois de juin 2020 afin de favoriser des mesures permettant de limiter le coût du travail en France et ajuster le recours à celles impactant le niveau d'emploi.

Ces mesures visent à générer des économies :

- A court terme, pour faire face aux conséquences immédiates de la crise,
- A moyen et long terme, pour améliorer la compétitivité des sites français.

Les mesures ainsi identifiées visent une réduction des coûts de personnel comparable au niveau de réduction de l'activité, soit 10%.

Pour atteindre cet objectif, qui représente 100 millions d'euros pour le Groupe Valeo en France, les Parties signataires ont travaillé des mesures d'économies immédiates et de moyen terme, pour certaines temporaires et pour d'autres permanentes.

En outre, le contexte de crise implique de fortes variations du niveau d'activité qui se font ressentir de manière inégale entre les différents Établissements et Sociétés du Groupe.

Ces variations ont nécessairement des conséquences sur les besoins de personnel de chaque établissement qui peuvent être préjudiciables quant au maintien dans l'emploi.

C'est la raison pour laquelle le présent accord vise à déterminer des mesures permettant d'adapter l'emploi, au travers d'actions de mobilité, de formation ou de flexibilité de l'organisation et du temps de travail, mettant ainsi tout en œuvre avant d'envisager un recours à des suppressions d'emplois.

A l'occasion de réunions de négociation qui se sont tenues les 30 juin, 17 et 22 juillet, 27 août, 2, 8 et 23 septembre 2020, les Parties à la négociation ont ainsi entendu privilégier des mesures permettant de concilier les impératifs de compétitivité et les attentes des salariés tout en privilégiant le maintien dans l'emploi.

Parmi les mesures retenues par les Parties signataires, certaines ont une nature collective et nécessitent la modification, voire la suppression, d'avantages issus d'accords collectifs ou d'usages dans les sociétés du Groupe Valeo en France.

Le présent accord définit ainsi des mesures collectives et individuelles, permettant de générer les économies visées et améliorer la compétitivité, tout en tendant vers une harmonisation des pratiques et avantages entre les différents établissements et sociétés du Groupe Valeo en France.

Ces mesures permettent ainsi à la Direction de prendre des engagements et d'envisager des clauses de retour à bonne fortune, sous réserve d'atteinte de l'objectif de compétitivité.

Cet accord de compétitivité s'inscrit parmi les différents accords permettant aux parties signataires d'atteindre l'objectif de réduction des coûts de personnel qu'elles se sont fixé.

TITRE I - Mesures de compétitivité

Article 1 - Négociations annuelles obligatoires

Article 1.1 - Mesure d'application générale

Lors des échanges qui sont intervenus entre les Parties signataires, s'est posée la question de l'application de la Politique salariale négociée avant la crise par chaque société juridique entrant dans le champ d'application du présent accord, au titre de l'année 2020.

Il en a résulté les décisions suivantes :

- Maintien des dispositions préalablement négociées au titre de la Politique salariale 2020, telles qu'elles résultent des accords collectifs ou Décisions unilatérales en vigueur ;
- Gel des salaires au titre de l'année 2021.

Sur ce point, les Parties signataires conviennent que le besoin de réduction du coût du travail en France à court et moyen terme ne permet pas d'envisager une augmentation globale des salaires dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire qui se tiendra en 2021.

Ainsi, il ne sera pas négocié d'enveloppe globale d'augmentation de salaires (tant générale qu'individuelle) dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2021.

Néanmoins, les Parties signataires déclarent que cette mesure ne fera pas obstacle à l'attribution d'augmentations de salaires dans le cadre de promotions professionnelles ou de mesures de repositionnement salarial au cours de l'année 2021.

Article 1.2 - Politique salariale 2021 et mesures de compétitivité antérieures : cas d'exception

Au cours des trois dernières années, certains établissements ou sociétés ont mis en place un gel des salaires dans le cadre d'accords collectifs ou de décisions unilatérales :

- Le site Valeo Equipements Electriques Moteur de Saint Quentin Fallavier, au travers des articles 3 et 4 de l'accord sur la mise en œuvre de la réduction de la durée légale du temps de travail et mesures relatives à la compétitivité signé en date du 13 février 2018 ;
- La Société Valeo Matériaux de Friction au travers de la Décision unilatérale faisant suite à la négociation annuelle obligatoire 2020.

Ces établissements et sociétés ayant ainsi déjà mis en œuvre des actions de compétitivité au travers de gel de salaires, les Parties signataires conviennent de la possibilité pour ceux-ci de négocier une politique salariale 2021 par dérogation à l'article 1.1 du présent accord.

Il est précisé que cette négociation n'aura pas pour objectif de compenser les effets des gels de salaires antérieurs mais uniquement de ne pas étendre le gel de salaires à une année supplémentaire.

Par ailleurs, les Parties signataires conviennent qu'au regard du contexte économique actuel, l'enveloppe de politique salariale négociée pour les établissements ou sociétés concernés devra s'inscrire dans une logique de modération afin de ne pas impacter négativement leur compétitivité et leur capacité de résilience face à la crise.

Ainsi l'enveloppe globale d'augmentation salariale qui fera l'objet de négociations ne pourra être:

- ni supérieure à l'inflation hors tabac (Indice INSEE sur 12 mois glissants à fin décembre 2020) ;
- ni inférieure à la moitié de l'inflation hors tabac (Indice INSEE sur 12 mois glissants à fin décembre 2020).

Article 2 - Négociation Intéressement

Au regard des difficultés économiques rencontrées sur l'année 2020, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives n'ont pu convenir d'un accord d'intéressement pour l'année 2020. Un procès-verbal de désaccord a ainsi été rédigé et signé par plusieurs Organisations syndicales représentatives.

Dans le cadre des objectifs d'économies qu'elles se sont fixés, les Parties conviennent de ne pas ouvrir de négociation d'intéressement au titre de l'année 2021.

Article 3 - Budget activités sociales et culturelles - Comités Sociaux et Économiques (CSE)

La contribution versée par l'employeur au CSE de chaque établissement listé en annexe 1, dans le cadre des activités sociales et culturelles de celui-ci, est réduite selon la grille ci-après, définie en fonction du niveau de subvention alloué antérieurement au présent accord.

Subvention applicable antérieurement au présent accord (en % de la masse salariale de l'établissement)	Réduction annuelle appliquée (en points)
inférieure ou égale à 1%	pas de réduction
1,01% à 1,49%	-0,1 point
1,5% à 1,99%	-0,2 point
2% à 2,99%	-0,3 point
supérieure ou égale à 3%	-0,4 point

Ainsi, lorsqu'un CSE bénéficie d'un taux de subvention de 1,7%, ce taux sera ramené à 1,5% en application du présent accord.

La grille ci-dessus s'appliquera à compter du 1er octobre 2020 et à minima jusqu'au 31 décembre 2022. Au-delà, cette mesure sera appliquée à durée indéterminée, à moins que soient réunies les conditions de retour à bonne fortune définies à l'article 15.3 du présent accord.

Il est précisé que si les conséquences de la mise en œuvre de l'activité partielle conduisent en 2020, comme en 2021, à une réduction de la masse salariale telle que le budget annuel des activités sociales et culturelles du CSE serait réduit plus fortement en valeur que ce que prévoit la grille ci-dessus, alors cette grille ne s'appliquera qu'à compter de l'exercice suivant. Cette mesure d'exception est mise en œuvre du fait de la soudaineté de la crise sanitaire qui a touché la France et de l'impossibilité, pour les CSE, de variabiliser en totalité leurs dépenses.

Ainsi, par exemple, si l'activité partielle a pour effet de réduire de 0,1 point le budget annuel des activités sociales et culturelles du CSE initialement fixé à 1,7%, alors l'accord aura pour effet de ne réduire que de 0,1 point le budget pour l'année en question.

Il est également précisé que le budget de fonctionnement des CSE n'est pas modifié par les dispositions ci-dessus.

Article 4 - Congés supplémentaires

Dans une perspective d'homogénéisation des congés supplémentaires entre les différentes Sociétés du Groupe Valeo en France, les Parties conviennent de la suppression des jours de congés supplémentaires non liés à l'âge et/ou non liés à l'ancienneté définis par les conventions collectives, accord collectifs, décisions unilatérales ou usage.

Sont ainsi supprimés les jours de congés suivants :

- Congé société pour la Société Valeo Systèmes Thermiques
- Congés statutaires pour la société Valeo Systèmes d'Essuyage
- Congés attribués à l'occasion des médailles du travail pour l'établissement de Sainte Florine de la Société Valeo Systèmes de Contrôle Moteur
- Congés supplémentaires pour la Société Valeo Systèmes Contrôle Moteur
- Congé à l'occasion de la Saint Eloi pour l'établissement d'Étaples de la Société Valeo Equipements Electriques Moteur

Ne sont pas concernés :

- Les congés pour événements familiaux
- Les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail (RTT)
- Les jours de congés pour enfant malade
- Les jours de repos attribués en compensation du temps d'habillage/déshabillage
- Le temps de préparation à la retraite ou d'allègement d'activité pour les Société Valeo Systèmes Thermiques et Valeo Matériaux de Friction
- La demi-journée accolée au congé principal pour la Société Valeo Matériaux de Friction. Il est rappelé que l'arrêt casse-croûte du jour concerné reste payé et travaillé.

Il est précisé que l'ancienneté prise en référence est l'ancienneté groupe acquise par le salarié tout au long de sa carrière professionnelle au sein de Valeo.

Cette mesure s'applique aux congés dont la prise effective correspond à l'exercice 2021 et les suivants, sans limite de temps.

Compte-tenu de l'impact de cette mesure sur les congés supra-conventionnels existant au sein de la Société Valeo Systèmes Contrôle Moteur et notamment de l'Établissement de Sainte Florine, la Direction répond positivement à la demande syndicale d'ouvrir dans les meilleurs délais une négociation portant sur l'organisation du temps de travail au sein de cette Société. Cet engagement est repris au sein de l'article 18.4 du présent accord.

Article 5 - Gratification Médaille d'honneur du travail

Les modalités de gratifications versées à l'occasion de l'obtention des médailles d'honneur du travail sont harmonisées pour l'ensemble des sociétés, pour les dossiers de demande de gratification déposés après le 15 octobre 2022 (date de référence en Préfecture), en vue de la promotion du 1er janvier 2023.

Tout dossier de médaille déposé et validé au titre des promotions de janvier 2023 et précédentes ouvre droit aux gratifications établies antérieurement au présent accord.

Elles se substituent aux dispositions conventionnelles, aux accords collectifs, décisions unilatérales ou usages en vigueur au moment de la signature du présent accord.

Le versement de la gratification est soumis à une présence à l'effectif et à une ancienneté Groupe minimum de 10 années entières.

La période entre deux gratifications versées l'une et l'autre en application des dispositions du présent article ne saurait être inférieure à 10 ans pour les bénéficiaires des médailles 20 ans et 30 ans et à 5 ans pour les bénéficiaires des médailles 35 et 40 ans.

La grille harmonisée est la suivante :

Médaille (années d'expérience professionnelle)	Gratification (montant brut)
Argent (20 ans)	550 €
Vermeil (30 ans)	550 €
Or (35 ans)	550 €
Grand Or (40 ans)	550 €

Ces sommes sont versées par la Direction de chaque établissement et figurent sur le bulletin de paie du salarié concerné.

Ces gratifications se substituent à toute autre gratification attribuée au titre de l'ancienneté Valeo ainsi qu'à tout congé supplémentaire attribué à l'occasion des médailles du travail, à l'exclusion de la prime d'ancienneté.

Les Parties entendent conserver l'uniformité de cette grille France. Aussi, toute revalorisation de ladite grille devra faire l'objet d'une discussion préalable avec la Direction du Groupe Valeo. L'instance en charge de l'examen de cette revalorisation est l'Observatoire de la Vie Sociale (OVS).

Article 6 - Indemnité de départ à la retraite

Les montants des indemnités de départ à la retraite sont harmonisés pour l'ensemble des Sociétés et des catégories socio-professionnelles selon le barème ci-après.

Ce barème se substitue aux dispositions conventionnelles ainsi qu'aux accords collectifs, décisions unilatérales et usages en vigueur dans les sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ancienneté (années complètes)	Indemnité de départ en retraite (en nombre de mois du salaire de référence)
2 à 4 ans	0,5
5 à 9 ans	1
10 à 19 ans	2
20 à 29 ans	3
30 à 34 ans	4
35 à 39 ans	5
40 ans et plus	6

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement.

L'ancienneté du salarié est appréciée en années pleines, à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Il est précisé que l'ancienneté prise en référence est l'ancienneté groupe acquise par le salarié tout au long de sa carrière professionnelle au sein de Valeo.

L'harmonisation des montants d'indemnité de départ à la retraite vise à contribuer de manière pérenne à l'amélioration de la compétitivité des sites en France. Elle s'applique donc sans limite de temps.

La grille ci-dessus s'applique à l'ensemble des Sociétés du Groupe pour tout départ à la retraite à compter du 1er janvier 2023.

Toutefois les parties conviennent de différer cette application pour les salariés de la Société Valeo Systèmes Thermiques au regard du barème plus favorable d'indemnités de départs à la retraite, en place préalablement au présent accord.

Ainsi, par dérogation, le barème ci-dessus entre en vigueur pour les départs à la retraite intervenant à partir du 1er janvier 2025 pour les salariés à l'effectif de la Société Valeo Systèmes Thermiques à compter de cette date.

Afin de permettre une bonne gestion de la trésorerie, les salariés concernés devront communiquer leur date prévisionnelle de départ au service RH avant le 1er janvier 2024, selon une procédure interne qui sera établie par la Société Valeo Systèmes Thermiques.

A défaut, les salariés ne pourront pas bénéficier de la dérogation décrite ci-avant.

Par ailleurs, les parties signataires n'ont pas souhaité, au travers du présent article, remettre en cause les barèmes d'indemnité de cessation anticipée d'activité versée aux salariés ayant été exposés à l'amiante à l'occasion de leur départ.

Dans ce cadre, les barèmes applicables aux salariés des sociétés concernées tels que définis en annexe 2 subsistent.

Article 7 - Rémunération variable

Au travers du présent accord, les Parties souhaitent une répartition équitable des efforts demandés à chaque catégorie de salariés dans le cadre de l'amélioration de la compétitivité du Groupe Valeo en France.

Elles souhaitent pour cela définir une mesure spécifique amenant les plus hauts salaires de l'entreprise à contribuer davantage à l'effort de compétitivité demandé à l'ensemble des salariés.

Ainsi les parties conviennent d'une politique de modération des rémunérations variables non-contractuelles versées aux cadres dirigeants et dénommées "A" et "A'".

Ainsi, le critère exceptionnel non contractuel de la part variable maximale attribuée aux salariées disposant d'une rémunération variable de type A ou A' est supprimée.

Elle représente :

- 5% (en pourcentage de la rémunération fixe) pour les salariés éligibles à une rémunération variable A'
- 10% (en pourcentage de la rémunération fixe) pour les salariés éligibles à une rémunération variable A

Cette suppression entrera en vigueur sur le prochain exercice dès signature du présent accord.

Article 8 - Prime de progrès

La prime de progrès relève d'une décision unilatérale de l'employeur. Ce dispositif vise à récompenser l'amélioration des performances opérationnelles. Son montant est variable d'un établissement à l'autre et les critères qui la structurent sont déterminés par chaque Direction d'Établissement, parmi les indicateurs physiques du Groupe Valeo, et suivant les priorités opérationnelles du site.

Dans le contexte actuel de recherche d'économies, les Parties se sont interrogées sur l'impact financier de cette prime ainsi que sur sa capacité à stimuler la performance opérationnelle des établissements.

Au terme de ces réflexions, les Parties considèrent que l'impact financier de cette prime est significatif et qu'elle constitue ainsi un levier d'économie qui doit être utilisé dans le cadre du contexte actuel.

Par ailleurs, alors que cette prime est perçue comme motivante du point de vue opérationnel pour les établissements de production, son impact est peu significatif sur les centres R&D ou sièges de Direction qui ne sont pas directement liés à la production.

Ainsi les Parties conviennent de la mise en œuvre de deux décisions distinctes :

- Suppression de la prime de progrès pour les centres R&D et sièges de Direction (tels que listés ci-dessous) à compter du 1er octobre 2020.
- Remplacement, pour l'année 2021, du critère global de déclenchement actuel habituellement fixé par la Direction des établissements industriels (tels que listés ci-dessous) pour le calcul de la prime de progrès, par un critère relatif à la marge

opérationnelle (MO) de l'établissement. Durant cette période, le critère global de prime de progrès applicable au sein des établissements industriels sera le suivant :

Marge Opérationnelle Mois N > ou = à MO Mois N de l'année antérieure	Calcul de prime sur la base de 100% du montant global de prime de progrès applicable
MO Mois N < à MO Mois N de l'année antérieure Écart < ou = à 10%	Calcul de prime sur la base de 50% du montant global de prime de progrès applicable
MO Mois N < à MO Mois N de l'année antérieure Ecart > 10%	La prime de progrès ne se déclenche pas

Les autres critères applicables à la prime de progrès pour les établissements industriels relèvent d'une décision de l'employeur.

A l'issue de l'année 2021, les règles Groupe relatives à la prime de progrès s'appliqueront en totalité.

Centres R&D ou sièges de Direction	Etablissements de production
<ul style="list-style-type: none"> ● Valeo Management Services ● Valeo Services établissement de Saint Denis ● Valeo Systèmes Thermiques établissement de La Verrière ● Valeo Equipements Electriques Moteurs établissement de Créteil ● Valeo Systèmes de Contrôle Moteur établissement de Cergy ● Valeo Vision établissement de Bobigny ● Valeo Systèmes d'Essuyage établissement de La Verrière ● Valeo Comfort and Driving Assistance établissement de Créteil 	<ul style="list-style-type: none"> ● Valeo Services établissement de Breuilpont ● Valeo Systèmes Thermiques établissements de La Suze sur Sarthe, Laval, Nogent le Rotrou et Reims ● Valeo Equipements Electriques Moteur établissements d'Etaples sur mer, Abbeville et Saint Quentin Fallavier ● Valeo Systèmes de Contrôle Moteur établissements de Sablé sur Sarthe et Sainte Florine ● Valeo Matériaux de Friction établissements de Limoges et Athis de l'Orne ● Valeo Embrayages établissement d'Amiens - Usine (*) ● SC2N établissement de Mondeville ● Valeo Vision établissements d'Angers, Blois, Sens et Mazamet ● Valeo Systèmes d'Essuyage établissements d'Issoire, Reilly et Châtelleraut ● Valeo Comfort and Driving Assistance établissement de Nevers ● DAV établissement d'Annemasse

(*) Au regard de l'organisation de l'établissement d'Amiens de la société Valeo Embrayages et de la situation de ses activités R&D, l'activité CEPN de l'établissement d'Amiens est assimilée à un établissement R&D.

Concernant les établissements industriels, à l'issue de la période de suspension de la prime de progrès décrite ci-dessus, la Direction de chaque établissement concerné pourra décider, de par son pouvoir de Direction, des critères de prime de progrès applicables compte-tenu des priorités

opérationnelles de l'établissement, et cela en conformité avec les règles internes de gestion de la prime de progrès.

Sans remettre en cause la nature de la prime de progrès et le fait qu'elle relève d'une décision unilatérale de l'employeur, les Parties ont entendu préciser dans le présent accord que la Direction de chaque site concerné veillera à ce que la prime de progrès demeure un dispositif visant à récompenser l'amélioration des performances opérationnelles, et donc à motiver le personnel en bénéficiant.

Article 9 - Congé sabbatique

En raison de la crise liée au Covid-19 et de ses conséquences, les Sociétés font face à une diminution de la charge de travail des salariés imputés comptablement en structure, qui se traduit par un recours au dispositif d'activité partielle.

Afin de s'adapter à cette baisse d'activité et de limiter le recours à l'activité partielle, les parties souhaitent favoriser le recours au congé sans solde et au congé sabbatique avec un dispositif spécifique.

Dans ce cadre, les salariés affectés à des postes de structure peuvent demander un congé sabbatique dans les conditions suivantes :

- La durée du congé sabbatique peut être de 1 à 12 mois,
- Le salarié dispose d'une ancienneté minimale de 6 mois à la date de début du congé sabbatique,
- Sans condition de durée minimale dans l'entreprise durant laquelle le salarié ne doit pas avoir bénéficié des dispositifs mentionnés au second alinéa de l'article L. 3142-28 du code du travail,
- Le salarié fait sa demande par écrit au service RH à minima 15 jours avant la date souhaitée de début du congé, en indiquant la date de début et la date de fin du congé souhaité.
- L'employeur peut différer le départ en congé dans la limite de six mois à compter de la demande dans les conditions prévues aux articles L. 3142-29, L. 3142-114 et L. 3142-115 du code du travail,

Sous réserve que le service/secteur de rattachement du salarié ainsi que son service RH ne considèrent pas comme incompatible l'absence du salarié dans le cadre du congé sabbatique avec les besoins d'organisation du service auquel il est rattaché, le salarié bénéficie, au titre d'un congé sabbatique, d'une prime liée à la durée de son congé tel que défini ci-dessous :

- 300€ bruts par mois sur la durée du congé pour un congé sabbatique de 1 à 3 mois,
- 500€ bruts par mois sur la durée du congé pour un congé sabbatique de plus de 3 mois à 6 mois,
- 700€ bruts par mois sur la durée du congé pour un congé sabbatique de plus de 6 mois à 12 mois.

L'intégralité de la prime est versée sur la dernière paie précédant le début du congé sabbatique ou sur la première paie suivant son début.

Par ailleurs, les Parties signataires entendent également entrer dans le champ d'application du présent article les demandes d'activité réduite (exemple : 4/5ème) validées par l'employeur et à l'initiative du salarié.

Dans ce cas, l'incitation financière détaillée ci-dessus sera proratisée au regard de la réduction du temps de travail actée.

Exemple : un salarié fait une demande de passage à temps partiel à 4/5ème, il percevra une incitation financière en fonction de la durée pour laquelle il souhaite passer à temps partiel :

- 1 à 3 mois : $300 * 1/5 = 60\text{€}/\text{mois}$
- 3 à 6 mois : $500 * 1/5 = 100\text{€}/\text{mois}$
- 6 à 12 mois : $700 * 1/5 = 140\text{€}/\text{mois}$

Ne sont pas éligibles aux mesures ci-dessus les salariés déjà en congé sabbatique, sans solde ou à temps partiel au moment de la signature du présent accord.

Le congé sabbatique, ou la durée du passage à temps partiel, ne peut être raccourci qu'avec l'accord mutuel du salarié et de son employeur. Le cas échéant, le salarié rembourse à son employeur les sommes trop perçues liées à la réduction de durée du congé sabbatique, à son annulation ou au passage à temps partiel. Ce remboursement se fait sous la forme d'une régularisation en paie.

Le congé sabbatique, ou la durée du passage à temps partiel, peut être allongé avec l'accord mutuel du salarié et de son employeur. L'extension du bénéfice de la prime exceptionnelle décrite ci-dessus devra alors être confirmée par l'employeur avant prolongation du congé.

Un allongement du congé sabbatique conduisant le salarié à être positionné sur une tranche de prime supérieure n'ouvre pas droit à une régularisation de la prime perçue sur les mois antérieurs.

Ces mesures sont mises en place pour les demandes de congé sabbatique ou temps partiel dont la date de fin est au plus tard le 31 décembre 2021.

TITRE II - Engagements et retours à bonne fortune

Article 10 - Engagements portant sur le niveau d'activité, d'emploi et d'investissement permettant d'assurer l'avenir des sites en France sur le moyen terme

Compte tenu des efforts de compétitivité consentis, les Parties conviennent d'un programme de garantie d'activité et d'emploi en France pour les établissements ci-après énumérés.

Dans le cadre économique et juridique marqué par des conditions sanitaires complexes, ces garanties n'interdisent pas la mise en œuvre de réduction d'effectifs et/ou de masse salariale mais doivent, en particulier sur les sites dont l'activité est la plus menacée, permettre de rechercher le maximum de solutions possibles pour les salariés concernés.

Les engagements d'activité et d'emploi énumérés sont expressément conditionnés à la signature du présent accord ainsi qu'à l'atteinte des réductions de coûts qu'il induit, dans des conditions économiques et réglementaires constantes, et ces engagements sont pris au regard des perspectives économiques et d'activité établies à date de signature du présent accord.

Il est rappelé que les Parties au présent accord s'obligent réciproquement les unes envers les autres au respect des engagements conclus ; ainsi, les Organisations syndicales entendent fonder leur consentement au respect de l'engagement de la Direction au maintien dans l'emploi, dans les conditions prévues au présent article.

Article 10.1 - Niveau d'emploi

Compte-tenu des inquiétudes que la crise économique a généré notamment au sein des établissements dont l'activité est actuellement en décroissance, la Direction s'engage à n'initier aucune procédure de fermeture définitive d'établissement dans les 24 mois suivant la signature du présent accord. On entend par procédure la consultation du CSE concerné portant sur la fermeture de l'établissement.

En plus de cet engagement, la Direction du Groupe Valeo s'engage à ne procéder à aucun licenciement contraint pour motif économique au cours des 24 mois suivants la signature du présent accord.

Par conséquent, si l'un des établissements ou l'une des Sociétés du Groupe doit avoir recours à une réorganisation ou à une réduction d'effectifs sur cette période, il aura recours à une procédure sociale basée sur le volontariat telle qu'un plan de mobilité ou une rupture conventionnelle collective.

Article 10.2 - Niveau d'activité

Pôle Systèmes de Propulsion (PTS)

- **Projet Triple Embrayage sur le site d'Amiens**

L'affectation de ce projet, sous réserve de l'obtention de l'un des premiers appels d'offre d'envergure sur cette technologie pour une nouvelle génération de produits d'embrayages pour véhicules hybrides aura pour corollaire :

- un investissement de plus de 90 Millions d'Euros (dont 5 Millions d'Euros pour des bancs d'essai) ;
- un effort de R&D plus de 10 Millions d'Euros pour le développement de la technologie ;
- une garantie directe de 250 emplois de production et 60 emplois de R&D.

- **Activités du site de Limoges**

Les parties signataires confirment la poursuite du développement des lignes d'essai Wet Paper sur le site de Limoges :

- WET limiteur de couple (0,8 M€ déjà investis à la signature du présent accord)
 - ✓ Investissements supplémentaires à hauteur de 1 millions d'euros portant sur des des banc d'essais, du prototypage ainsi qu'une ligne pilote ;
- Mise en production en 2021 et pérennisation sur Limoges de la ligne de fabrication des disques de friction WET pour limiteur de couple ;
- WET - Disques de friction pour simple, double ou triple embrayage humide, sous réserve de l'obtention de l'un des premiers appels d'offre d'envergure sur la technologie embrayage humide pour application véhicule hybride ;
 - ✓ Investissement minimum de 2 Millions d'euros pour la mise en production des disques de friction WET avec le déploiement de la ligne ITL, ainsi que des potentiels d'essais pour les futurs produits double ou triple wet clutch.

Ces développements conduiraient alors le site de Limoges à devenir le centre de développement des activités WET.

Par ailleurs, les affectations de volumes Campinas en Matériaux de Friction sur Limoges à destination du marché Russe arrivés en 2019 seront pérennisés pour une durée d'au moins 18 mois.

- **Technologie 48 Volts**

La Technologie 48 volts est un axe développement stratégique pour les sociétés du pôle d'activité PTS. A ce titre les engagements suivants sont pris en termes de recherche et développement ainsi que de production :

- Maintien d'un minimum de 640 emplois R&D permanents au sein du Groupe de Produits Systèmes d'Électrification France (soit le maintien de l'effectif actuel) à minima jusqu'au 1er juillet 2023.
- Affectation au site de Sainte Florine de la Société VSCM des premières commandes obtenues des systèmes DCDC pour des livraisons en zone Europe.
- Réintégration des volumes Powerbrackets sous traités au sein du site de Ste Florine pour une durée minimale de 24 mois.
- Suspension de l'investissement ligne Onduleurs en Chine au profit d'une relocalisation sur le site de Sablé pour une durée minimale de 24 mois.

- **Activité du site de Mondeville**

Affectation sur le site de Mondeville de la société SC2N des marchés d'assemblage final Thermocouples ou équivalents (FPS / PSU) sous réserve d'affectation client.

Engagement en parallèle d'allouer l'équivalent de 9 ETP (équivalents temps plein) sur les activités P2 pour sécuriser le développement et la validation des produits PSU et FPS en cohérence avec les objectifs du TDP concernant les opportunités offertes par le marché de l'électrification.

- **Activité du site de L'Isle d'Abeau**

Maintien de l'activité GMG (Plateforme R&D, Développement et Activité de Production) sur le site de l'Isle d'Abeau au moins jusqu'en décembre 2023.

Pôle Confort et Aide à la Conduite (CDA):

- Maintien d'un minimum de 6 lignes ULS en 4 équipes sur le site de Nogent le Rotrou, ainsi que d'une 7ème ligne traitant les besoins supplémentaires de production, à minima jusqu'au 31 décembre 2021. Ces équipements permettent de garantir l'emploi de 150 salariés en production.
- Le site de Annemasse s'engage au maintien d'un minimum de 150 emplois, répartis entre production et structure, à minima jusqu'au 31 décembre 2021 dans le cadre de son activité clusters / display.
- Dans le cadre des activités de développement des technologies de sécurité active et du véhicule autonome, 110 emplois R&D sont pérennisés répartis sur les établissements de Créteil, Bobigny et Annemasse.

Pôle Systèmes de Visibilité (VIS):

● Affectations Activités Valeo Vision

- La Société Valeo Vision s'engage à produire sur ses établissements d'Angers et Blois les produits Renault XDD HL et PSA P64 HL Pixel Version pour les durées et volumes ci-après, permettant ainsi de garantir 53 emplois en production sur la durée de production.

Engagements	Marchés - Technologies	Investissements - Volumes	Durées minimales de maintien sur le site	Engagements sur l'emploi correspondants
Affectations de business à Angers & Blois	Renault XDD HL	SOP 04.2023 - 2023 : 4000 - 2024 : 240 000 - 2025 : 300 000	3 ans	23 emplois MOD
	PSA P64 HL Pixel Version	SOP 07.2023 - 2023 : 4 400 - 2024 : 172 000 - 2025 : 186 000	3,5 ans	30 emplois MOD

- La Société Valeo Vision s'engage à produire sur son établissement de Sens les bandeaux / ailes pour Porsche Carrera 992 pour la durée et volumes ci-après, permettant ainsi de garantir 10 emplois en production sur la durée de production.

Engagements	Marchés - Technologies	Investissements - Volumes	Durées minimales de maintien sur le site	Engagements sur l'emploi correspondants
Affectations business Sens	Porsche carrera 992 Bandeaux/Ailes	SOP 11.2023 - 2024 : 93 000 - 2025 : 93 000	4,5 ans	10 emplois MOD

- La Société Valeo Vision s'engage à produire sur son établissement de Mazamet le Selective Zoning Daimler BR223 pour la durée et volumes ci-après, permettant ainsi de garantir 4 emplois en production sur la durée de production.

Engagements	Marchés - Technologies	Investissements - Volumes	Durées minimales de maintien sur le site	Engagements sur l'emploi correspondants
Affectation de business Mazamet	Daimler BR223 (selective zoning)	SOP 06. 2020 - 2021 : 90 000 - 2022 : 250 000 - 2023 : 220 000	6 ans	4 emplois MOD

● Affectation Activité Issoire

Pour le site d'Issoire, les parties signataires conviennent de la suspension, à minima jusqu'en 2025, du projet de transfert Porte balais plateforme D3P2 (bras balai avant) depuis le site d'Issoire sur le site de Tanger, soit un maintien de 25% de l'activité OEM flux avant correspondant à un volume minimum de 1,4 million de véhicules par an. Cette activité correspond à 14 emplois en production.

Les parties signataires conviennent également de l'affectation de la fabrication du "module" Sensor Cleaning" en Europe avec un premier target sur Daimler MMA. Cette décision sera confirmée selon affectation client et nécessite un travail de productivité du site d'Issoire.

Les volumes attendus sont en moyenne de 90 000 véhicules par an pour une production de 2024 à 2029, correspondant à 4 emplois en production.

- **Affectations Activités Châtellerault**

La Société Valeo Systèmes d'Essuyage s'engage à produire sur son établissement de Châtellerault les produits ci-après pour les durées et volumes ci-après, permettant ainsi de garantir 56 emplois en production et 14 emplois en structure.

Engagements	Marchés - Technologies	Investissements - Volumes	Durées minimales de maintien sur le site	Engagements sur l'emploi correspondants
Affectations business Châtellerault	Flex U	SOP 11.2020 Volumes : 500Ku/an (2021) Volumes : 1,5Mu/an (2025)	6 ans	18 emplois MOD 4 emplois indirects
	SEAT Ibiza	SOP 10.2020 Volumes : 160Ku/an	6 ans	3 emplois MOD 2 emplois indirects
	XFK	SOP 01.2021 Volumes : 190 Ku/an	6 ans	3 emplois MOD 2 emplois indirects
	HHN	SOP : S2/2021 Volumes : 135 Ku/an	1 ans	3 emplois MOD 2 emplois indirects
	JLR L460	SOP 02.2021 Volumes :130 Ku/an	6 ans	3 emplois MOD 2 emplois indirects
	AERO	SOP S1.2022 Volumes : 160Ku/an	6 ans	6 emplois MOD 2 emplois indirects

Pôle Systèmes Thermiques (THS):

- **Sous-traitance d'activités de Sablé sur Sarthe vers Laval**

Les parties signataires conviennent de la réintégration des postes de soufflage nécessaire à la production du site de Sablé et actuellement sous-traités au sein du site de Laval, soit 5 à 10 emplois en production, pour une durée minimale de 18 mois.

Cette réintégration sera mise en œuvre dès que la validation contractuelle et technique sera validée par la direction des deux établissements concernés (Sablé et Laval).

- **Projets gestion thermique du véhicule électrique et de la batterie**

Dans le cadre de la création d'une filière française de gestion thermique du véhicule électrique et de la batterie, les parties signataires anticipent le soutien de projets R&D et d'Intelligence Artificielle et le maintien de postes de production :

- Création de 20 emplois autour du logiciel embarqué et de l'intelligence artificielle à La Verrière ;
- Pérennisation de 80 postes d'ingénieurs de R&D ;

- Pérennisation de 115 emplois de production à La Suze sur Sarthe pour une durée minimale de 36 mois.

- **Activité du site de Reims**

Les parties conviennent de la pérennisation des activités RAD et RAS sur le site de Reims.

Cette pérennisation permet de s'engager sur un maintien de l'effectif CDI en place au moment de la signature de l'accord pour une durée de 24 mois, à l'exception des départs qui ne seront pas systématiquement remplacés (retraite, cessation anticipée d'activité liée à l'amiante...).

Cet engagement est rendu possible par les gains de productivité réalisés sur le site, qui devront être poursuivis, ainsi que par les efforts consentis au cours des dernières années pour permettre au site de Reims de s'adapter à l'évolution de ses besoins de production (plan de départ volontaire autonome, accord de performance collective portant sur l'évolution de l'organisation des équipes de suppléance).

Article 10.3 - Usine du futur proche

L'industrie automobile est soumise à de profonds changements : les contraintes réglementaires exigent des véhicules plus propres, de nouveaux matériaux modifient les technologies et la supply chain ; l'automatisation et les technologies de l'information requièrent de nouvelles compétences. La pression sur les prix nécessite de sans cesse améliorer l'efficacité des procédés et process.

C'est pourquoi le Groupe Valeo a décidé en 2015, de lancer un projet mondial de modernisation de ses sites industriels : "L'Usine Valeo du futur proche" (*Valeo Factory of the Near Future*) passant par des démarches d'automatisation intelligente et de numérisation (*digitalisation*).

Concernant la numérisation, le programme a été déployé en France au sein des sites industriels avec pour priorités :

- la logistique et supply chain (e-Build To Truck, e-ReOrder, Supplier Digital Integration)
- la production (e-WorkStation, MES, PM+)

Malgré le contexte de crise économique actuel, et afin de tenir compte des efforts de compétitivité qui sont actés au présent accord, la Direction prend l'engagement de compléter les investissements déjà réalisés en France, au travers des investissements complémentaires listés en annexe 3.

La Direction s'engage également à appuyer la mise en place de lunettes et montres connectées qui sont des technologies déjà disponibles.

Ces mesures visent à assurer la modernisation des usines françaises.

Par ailleurs, les pilotes industriels suivants sont initiés depuis des établissements français :

- ✓ TMS (Système de Gestion des Transports) : l'établissement de Châtelleraut est site pilote pour le TMS Valeo. Le programme TMS sera déployé après validation du pilote et des quasi-pilotes.
- ✓ Intelligence Artificielle (machine learning) : l'établissement de l'Isle d'Abeau - ligne démarreur - est sélectionné comme pilote pour l'amélioration de la performance des équipements. Le programme IA sera déployé après validation du pilote.
- ✓ Montre connectée, lunettes connectées : ces technologies sont en cours de développement avec des pilotes respectivement à Châtelleraut et Etaples, et un déploiement après validation du pilote.

Article 11 - Mobilité Intra Groupe

La Groupe Valeo en France dispose d'un large panel d'activités réparties sur ses différents Établissements et Sociétés.

Toutes ses activités n'étant pas impactées de la même manière par la crise actuelle, il est nécessaire de favoriser la mobilité entre les établissements du Groupe Valeo en France afin d'adapter les effectifs des établissements à leurs besoins, tout en limitant le recours à des dispositifs à fort impact social.

Les Parties signataires souhaitent ainsi mettre en place des modalités de mobilité avantageuses afin de favoriser la flexibilité des entreprises du Groupe Valeo et limiter l'impact sur l'emploi à l'échelle du Groupe Valeo en France.

Article 11.1 - Modalités d'accompagnement

Les modalités d'accompagnement à la mobilité définies en annexe 4 concernent :

- La mobilité interne : il s'agit d'une mobilité volontaire définitive d'un ou plusieurs salariés d'un établissement initial vers un autre établissement appartenant, ou non, à la même société.
- La mobilité exceptionnelle : il s'agit d'une mobilité temporaire volontaire d'un ou plusieurs salariés d'un établissement initial vers un autre établissement appartenant ou non à la même société.

Cette mesure s'applique pour toute mobilité interne formalisée dans les 12 mois suivant la signature du présent accord.

Article 11.2 - Notion de bassin d'emploi

Le bassin d'emploi délimite une zone géographique au sein de laquelle les entreprises peuvent trouver les compétences nécessaires pour pourvoir les postes requis pour leur fonctionnement.

Les salariés qui travaillent et résident dans un bassin d'emploi ne sont pas obligés d'envisager un déménagement du foyer familial en cas de changement de poste au sein de cette zone.

Au contraire, on considère qu'il y a mobilité en dehors du bassin d'emploi lorsque le changement d'établissement est défini par l'un des deux critères alternatifs suivants :

- une distance au moins égale à 60 km entre le lieu de résidence et le nouveau lieu de travail
- un trajet aller-retour quotidien au moins égal à 1h30.

Du fait du contexte exceptionnel dans lequel le Groupe Valeo et ses sociétés se trouvent, et de la nécessité de trouver de nouvelles voies de développement de la mobilité notamment pour les salariés affectés à des établissements rencontrant des difficultés économiques, les Parties s'accordent pour suspendre les deux critères ci-dessus énumérés, à compter de la signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2022.

Ainsi, les modalités d'accompagnement à la mobilité définies en annexe 4 s'appliqueront, durant cette période, à toute mobilité interne France.

Article 12 - Aménagements de fin de carrière

Les dispositions décrites ci-après dans le cadre des aménagements de fin de carrière, pourront bénéficier, sous conditions, à tout salarié répondant aux conditions d'éligibilité cumulatives suivantes :

- Salarié pouvant prétendre à un départ à la retraite à taux plein au plus tard le 31 décembre 2022 ;
- Salarié formalisant sa volonté de départ à la retraite à taux plein au plus tard le 31 mars 2021, par le dépôt de son dossier complet auprès de son Service Ressources humaines.

Il est précisé que ces aménagements de fin de carrière ne sont pas ouverts aux salariés entrant dans le dispositif de cessation anticipée d'activité liée à l'amiante, ceux-ci continuant de bénéficier des grilles d'indemnité de départ définies préalablement au présent accord et fixées en annexe 2.

Article 12.1 - Conversion en temps de l'indemnité de départ à la retraite

Majoration de l'indemnité de départ à la retraite

Tout salarié répondant aux critères exposés ci-dessus pourra prétendre au bénéfice d'une majoration exceptionnelle de son indemnité de départ à la retraite, celle-ci étant calculée selon les dispositions définies à l'article 6 du présent accord.

Il devra, pour en bénéficier :

- prendre l'engagement écrit de faire valoir ses droits à la retraite dès ceux-ci acquis ;
- convertir en temps la totalité de son indemnité de départ à la retraite.

La majoration de l'indemnité de départ à la retraite répond au barème ci-dessous :

Conversion en temps de l'indemnité de départ à la retraite (IDR)	Majoration de l'indemnité de départ en retraite convertie en temps
IDR < ou = 5 mois	Majoration de 2 mois
IDR > 5 mois et < ou = 10 mois	Majoration de 1 mois
IDR > 10 mois	Absence de majoration

Cas d'exception des salariés détenant une ou plusieurs compétences clés

A titre d'exception, les Parties entendent rendre bénéficiaires de la majoration, dans les conditions ci-dessus définies, les salariés qui ne seraient pas autorisés à convertir en temps la totalité de leur indemnité de départ retraite parce que détenant une ou plusieurs compétences clés (définies le cas échéant par la Commission de suivi définie à l'article 12.4 du présent accord) pour l'entreprise, celle-ci devant alors définir un plan de continuité.

Ces salariés pourront également, s'ils souhaitent convertir en temps l'intégralité de leur indemnité de départ à la retraite, différer la liquidation de leur droit à la retraite (surcotation). Cette solution permet de concilier les besoins en compétences de l'employeur avec le souhait du salarié de convertir en temps la totalité de son IDR éventuellement majorée.

Ces modalités seront validées en commission de suivi telle que décrite à l'article 12.4 du présent accord.

Modalités de versement de l'indemnité de départ à la retraite

Le salarié pourra demander la conversion en temps de son indemnité de départ à la retraite ainsi que, le cas échéant, de la majoration prévue ci-dessus afin de permettre une cessation anticipée d'activité tout en restant rémunéré.

Pendant la période d'inactivité, le salarié n'exécutera pas sa prestation de travail et ne recevra pas de salaire. Il percevra en revanche, par avances mensuelles et aux échéances normales de paie, son indemnité de départ en retraite.

Afin de permettre au salarié concerné d'anticiper au plus la dispense d'activité, il sera proposé au salarié éligible de choisir entre :

- Une dispense d'activité à 100% avec un maintien de son salaire pour toute la durée de dispense d'activité et jusqu'à la liquidation effective de la retraite ;
- ou une dispense d'activité à 100% avec versement d'un montant équivalent à son indemnité retraite calculée par le cabinet d'accompagnement retraite.
Ce dispositif permet une plus grande anticipation de la dispense d'activité.
La dispense est limitée au mois complet entier inférieur sans qu'un solde d'IDR majorée ne puisse être perçue.

Par exemple, un salarié qui dispose d'une IDR de 6 mois peut la convertir en temps pour une durée de 7 mois, dès lors que son employeur a donné son accord. La retraite calculée du salarié s'élève à 60% de son dernier salaire. Par choix d'option, le salarié peut alors décider de percevoir 60% de son salaire pour une durée de 11,65 mois arrondi à 11 mois (le solde d'IDR ne sera versé au-delà de 11 mois).

Le choix du versement devra être connu dès la mise en œuvre de la dispense d'activité et ne pourra aucunement être modifié par la suite.

La rupture du contrat de travail du salarié interviendra lors du départ effectif du salarié à la retraite.

Pour des raisons d'organisation, le départ interviendra nécessairement au 1er jour du mois suivant la date ainsi définie et s'appliquera par ailleurs en mois plein. Le reliquat éventuel d'Indemnité de départ à la retraite sera versé sous forme de capital à l'occasion du paiement du solde de tout compte.

Les Parties conviennent par ailleurs que ce dispositif induit un départ effectif à la retraite à l'issue de la période d'application dudit dispositif.

Si le salarié concerné décidait de retarder son départ à la retraite, en méconnaissance de son engagement :

- il devrait de plein droit restituer à la société concernée la majoration de l'indemnité de départ à la retraite versée sous forme d'avance. Cette restitution pourra intervenir par compensation avec le solde de tout compte ;
- il serait éligible à la nouvelle grille harmonisée d'indemnité de départ à la retraite, telle que précisée à l'article 6 du présent accord.

Article 12.2 - Rachat de trimestres

Principe

Le rachat de trimestres (article L351-14-1 du code de la Sécurité sociale) est un dispositif légal permettant à tout salarié n'ayant pas le nombre de trimestres suffisant pour faire valoir ses droits à une retraite à taux plein de racheter des périodes d'assurance vieillesse pour anticiper son départ.

Le rachat de trimestres peut se faire au titre :

- D'années civiles incomplètes, c'est-à-dire des années pour lesquelles le relevé fourni par la caisse de retraite indique moins de 4 trimestres d'assurance ;
- Ou d'années d'études post baccalauréat, validées par un diplôme.

Au regard des dispositions en vigueur, le salarié éligible pourra bénéficier de la prise en charge par son employeur du rachat d'un maximum de 4 trimestres.

Conditions d'éligibilité spécifiques au dispositif

Le bénéfice de la prise en charge du rachat de trimestres est également conditionné à la validation de la demande de rachat par la Caisse chargée de l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale dans le ressort de laquelle se trouve la résidence du salarié.

Modalités de prise en charge du coût financier de rachat de trimestres

Les parties signataires conviennent que le rachat effectif de trimestres sera réalisé par le salarié à hauteur du montant total de l'indemnité de départ à la retraite, majorée ou non, qui lui sera versée par anticipation dans ce but, tel que mentionné à l'article 12.1.

Ce dispositif est cumulable avec la dispense d'activité prévue à l'article 12.1.

Le salarié éligible qui souhaite que le rachat de trimestres soit pris en charge par son employeur devra adresser sa demande de rachat de trimestres à la Caisse chargée de l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale dans le ressort de laquelle se trouve sa résidence.

S'il ressort que le droit au rachat est ouvert, la Caisse susvisée adressera au salarié une «évaluation de versement pour la retraite» accompagnée d'un formulaire «confirmation d'une demande de versement».

Le salarié devra apporter dans son dossier de candidature adressé à son Service des Ressources Humaines la copie de la validation par la Caisse de sa demande de rachat de trimestres.

Dès que le rachat de trimestres aura été validé, le salarié se verra verser une prime correspondant au montant du rachat de trimestres. Le salarié devra renvoyer à la Caisse le formulaire «confirmation d'une demande de versement», qui vaudra demande officielle. Le salarié devra, à ce titre, choisir l'option n°2 correspondant au versement pour la retraite au titre du taux et de la durée d'assurance. Le salarié procédera ensuite au paiement du rachat de trimestres.

Le salarié devra adresser au Service Ressources Humaines de son établissement, dans un délai de 30 jours suivant le paiement effectif, un justificatif du règlement de rachat de trimestres par la production d'un document bancaire ou d'un accusé de réception de la caisse.

Article 12.3 - Modalités d'administration des dossiers d'adhésion

Les Parties signataires conviennent de confier la gestion des dispositifs décrits aux articles 12.1 et 12.2 à un Cabinet extérieur spécialisé dans l'accompagnement des fins de carrière, lequel sera chargé de garantir un traitement personnalisé et confidentiel du dossier de chaque salarié souhaitant adhérer à l'une des mesures proposées.

Le/la salarié(e) souhaitant bénéficier de l'un ou plusieurs des dispositifs prévus aux articles 12.1 et 12.2 du présent accord devra s'adresser au Cabinet mandaté, qui le conseillera et l'accompagnera dans sa démarche de constitution du dossier de candidature.

Il aura notamment pour mission :

- Au-delà des finalités du présent accord, d'assurer une information à tout salarié potentiellement éligible aux dispositifs ;
- De réaliser des études individuelles et conseiller chaque salarié, intéressé et éligible, sur les mesures auxquelles il pourrait prétendre sur la base des documents fournis par ce dernier et au regard des critères d'éligibilité de chaque mesure ;
- D'apporter les informations complémentaires dont le salarié éligible aurait personnellement besoin, au regard de sa situation individuelle ;
- D'accompagner le salarié éligible dans la constitution de son dossier, la gestion des formalités administratives et les relations avec les organismes publics de retraite.

Le cabinet externe accompagnera le salarié intéressé dans la constitution de son dossier et statuera sur son éligibilité à la mesure demandée, par l'intermédiaire d'un formulaire annexé au dossier, au regard notamment de la condition de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein au plus tard au 31 décembre 2022.

Le salarié devra alors déposer son dossier complet auprès de la Direction des Ressources humaines, dossier dans lequel il devra s'engager à faire valoir ses droits à la retraite dès l'obtention du taux plein et mener dans les meilleurs délais toutes les démarches nécessaires auprès des organismes publics compétents afin de recueillir les documents permettant d'évaluer sa situation personnelle (Relevé de carrière...).

La réception de ce dossier d'adhésion donnera lieu à accusé de réception daté de la part de la Direction, cette date faisant foi pour la détermination du respect de la période visée à l'article 12 du présent accord.

La Direction présentera le dossier à une Commission paritaire de suivi pour avis consultatif.

La Direction prendra la décision finale et communiquera la réponse au salarié dans un délai maximum d'un mois après réception du dossier.

- En cas d'avis favorable, elle proposera une date d'entrée dans la (ou les) mesure(s), en lien notamment avec les contraintes de nécessités de service éventuelles formulées par la hiérarchie du salarié.
- Elle rendra, en tout état de cause, une décision motivée en cas de rejet de la candidature.

Article 12.4 - Création d'une commission paritaire de suivi des dossiers d'aménagement de fin de carrière

Les demandes d'adhésion à un dispositif d'aménagement de fin de carrière seront soumises à l'avis consultatif d'une Commission paritaire de suivi mise en place pour la durée du présent accord au niveau de chaque établissement.

Celle-ci aura pour rôle de rendre un avis consultatif sur :

- La conformité de la demande aux critères d'éligibilité définis à l'article 12 du présent accord et aux dispositions spécifiques des dispositifs, qu'elle aura pour mission de vérifier ;
- Le caractère prioritaire de la demande en fonction du caractère sensible ou non de l'emploi du salarié volontaire ;
- L'échéance de mise en place de la mesure en lien avec les éventuelles nécessités de service.

Elle veillera à la prise en compte des cas d'exception des salariés détenant une ou plusieurs compétences clés, tels que décrits à l'article 12.1 du présent accord.

En fonction de son appréciation, en cas de préconisation de rejet de la demande, la Commission devra rendre un avis motivé.

Elle pourra ainsi solliciter le report de l'entrée dans le dispositif d'un salarié pour nécessités de service.

Elle sera composée d'un Représentant par Organisation syndicale représentative signataire, lorsque celles-ci sont représentées sur le site.

A défaut de présence de l'ensemble des Organisations syndicales représentatives signataires sur le site, la Commission sera composée d'un Représentant par Organisation syndicale représentative sur le site.

La Direction de l'établissement présidera la commission, avec une représentation maximum identique en nombre à celle des Organisations syndicales participantes.

La Commission ne pourra pas être composée de moins de 4 personnes au total (2 représentants de la Direction, 2 représentants des Organisations syndicales).

Article 13 - Politique d'alternance 2020 - 2022

La crise économique liée au Coronavirus impacte fortement l'emploi des jeunes ainsi que le recours à l'alternance.

Dans le cadre de sa Responsabilité sociale (RSE), le Groupe Valeo souhaite favoriser le recours à l'alternance malgré la crise actuelle afin de contribuer à l'intégration des jeunes sur le marché de l'emploi dans ce contexte particulièrement difficile.

Par ailleurs, le Groupe Valeo souhaite, au travers de l'alternance, former ses talents de demain ; Ils disposeront ainsi de compétences pouvant être la cible des recrutements que le Groupe pourrait être amené à faire, en restaurant sa compétitivité, dans les années à venir.

Le Groupe Valeo en France réaffirme ainsi son engagement de recours à l'alternance, au-delà de l'obligation légale de 5% des effectifs annuels moyens, et ceci pour les années 2020 à 2022.

Article 14 - Développement des formations visant les compétences clés de l'Entreprise

Les Parties au présent accord s'accordent pour souligner l'importance de continuer à former les salariés Valeo aux compétences clés de demain, afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité post crise.

Par la formation, le Groupe Valeo doit permettre à ses salariés de développer les compétences qui lui permettront de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis technologiques et environnementaux auxquels le secteur automobile est confronté.

Ainsi, La Direction du Groupe Valeo s'engage à conserver les orientations du plan annuel de développement des compétences qu'elle déploie sur ses sites en France et à ne pas mettre en péril les formations en lien avec le développement des compétences, en particulier celles stratégiques et celles en tension.

A ce titre, seront priorisées, au-delà des formations dites "mandatory" (*obligatoires*), les actions de formation suivantes :

- Actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences,
- Actions de formation certifiantes mises en oeuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences,
- Actions de formation correspondant à des projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF).

Par ailleurs, des engagements spécifiques de formation concernant les salariés placés en activité partielle de longue durée seront décrits lors de la mise en oeuvre du dispositif dans l'entreprise, conformément au modèle figurant en annexe 5 du présent accord.

Enfin, Les Parties entendent rappeler que dans le cadre du développement de la mobilité interne et du développement des compétences du personnel, un salarié ne peut se voir refuser une mobilité validée par son nouvel employeur dès lors :

- que ce salarié a passé une formation certifiante ;
- que son nouveau poste (proposition d'emploi reçue) est en adéquation avec ses nouvelles compétences ;
- que le salarié a minimum 18 mois d'ancienneté dans son poste actuel.

Article 15 - Clause de retour à bonne fortune

Article 15.1 - Politique salariale 2022

Les Parties signataires souhaitent prendre des engagements sur la Politique salariale 2022 sous réserve d'une reprise significative de l'activité et de la restauration du niveau de marge opérationnelle en France à fin 2021.

Ainsi, sous condition que le niveau de Marge Opérationnelle de la France* atteigne à minima 70% de la Marge Opérationnelle Groupe pour l'année 2021, la Direction s'engage à ce que chaque Société entrant dans le champ d'application du présent accord puisse disposer d'un budget de Politique salariale 2022 lui permettant de :

- Négocier sur la base d'une enveloppe globale d'augmentation supérieure ou égale à l'inflation hors tabac (Indice INSEE sur 12 mois glissants à fin décembre 2021) ;
- Attribuer à minima, et de façon exceptionnelle, un tiers de l'enveloppe sous forme d'augmentation pour toutes les catégories socio-professionnelles. Cette mesure serait ainsi mise en oeuvre à titre exceptionnel pour la catégorie des Ingénieurs et cadres ;
- Appliquer les augmentations valeur 1er janvier 2022, de manière rétroactive.

A défaut d'atteinte du niveau de Marge opérationnelle indiqué au titre de l'année 2021, les Parties ne seront pas liées par les engagements décrits au présent article.

* Le taux de marge opérationnelle de la France est le rapport entre le niveau des marges opérationnelles consolidées des établissements industriels localisés en France et celui du chiffre d'affaires consolidé de ces mêmes établissements, hors sociétés mises en équivalence.

Il est rappelé que la marge opérationnelle mesure les résultats audités et certifiés suivant les normes définies dans le MAF (« Manuel Administratif et Financier »). Pour rappel, le MAF contient les procédures internes Valeo, qui sont basées sur les normes IFRS (International Financial Reporting Standards).

Le cas échéant, ce cadre de négociation sera strictement limité aux négociations portant sur la politique salariale 2022.

L'enveloppe globale d'augmentation, les modalités de répartition et la date d'application négociées lors des années 2023 et suivantes ne seront pas soumises aux modalités fixées dans le présent article.

Article 15.2 - Intéressement au titre de l'année 2022 (versable en 2023)

Sous réserve que les mesures de compétitivité établies par les Parties portent leurs fruits, celles-ci souhaitent valoriser le dispositif d'intéressement qui fera l'objet de négociations au titre de l'année 2022.

Dans le cadre de cette négociation qui sera ouverte en 2022, dans le respect des dispositions légales applicables, les critères de déclenchement viseront à permettre aux salariés de percevoir un intéressement individuel pouvant aller jusqu'à 4 000€ sous réserve que la Marge Opérationnelle de la France (telle que définie à l'article 15.1) atteigne à minima 80% de la Marge Opérationnelle du Groupe au titre de l'année 2022.

Par ailleurs, afin de motiver les salariés travaillant sur des projets clés pour l'avenir du Groupe Valeo, les parties conviennent de négocier dans le cadre de l'accord d'intéressement au titre de l'année 2022 les modalités d'application d'un intéressement de projet.

Le cas échéant, ce cadre de négociation sera strictement limité à la négociation portant sur l'intéressement versable au titre de l'année 2022.

Le montant maximal d'intéressement ou les modalités d'application d'un intéressement de projet qui pourront être définis au titre d'accords ultérieurs ne seront pas soumis aux modalités fixées dans le présent article.

Article 15.3 - Subvention activités sociales et culturelles

Sous réserve que le niveau de Marge Opérationnelle de la France (tel que défini à l'article 15.1) atteigne à minima 80% de la Marge Opérationnelle du Groupe au titre de l'année 2022, les Parties conviennent de la non-reconduction à compter du 1er janvier 2023 de la grille de réduction de la subvention ASC définie à l'article 3 du présent accord.

Dans le cas contraire, la grille définie à l'article 3 précitée s'appliquera à durée indéterminée.

Article 16 - Organisation du travail et cohésion sociale

La période de confinement liée à la crise sanitaire Covid-19, ainsi que la baisse d'activité qui en a résulté, ont nécessité de modifier en profondeur l'organisation du travail.

Une majorité de salariés ont été placés en activité partielle ou en télétravail, dès lors que leur fonction le permettait.

Depuis le déconfinement, l'activité a partiellement repris. Cependant, ces modes d'organisation du travail demeurent.

Par ailleurs, la mise en place de l'activité partielle de longue durée, telle que prévue au titre III du présent accord, et la volonté du Groupe Valeo de déployer davantage le télétravail au sein des sociétés françaises du Groupe, posent la question de la cohésion sociale, alors que les relations individuelles et collectives de travail sont modifiées.

En effet, la crise sanitaire a mis en évidence la difficulté, notamment pour les Représentants du Personnel, de maintenir un lien avec les salariés alors même que ceux-ci ne sont plus physiquement sur site. Les canaux habituels de communication sont devenus inopérants, au moins temporairement.

Partageant ce constat, les Parties signataires s'engagent à mettre en place un groupe de travail paritaire, d'ici à la fin de l'année 2020, dont l'objectif sera d'identifier les actions à mettre en oeuvre afin d'améliorer la cohésion sociale au regard des nouvelles modalités d'organisation du travail durant la crise économique.

Article 17 - Poursuite des efforts d'amélioration continue et de réduction des "MUDA"

La démarche d'amélioration continue est la pierre angulaire de la Culture des 5 axes au sein du Groupe Valeo.

Particulièrement sensibles au fait que la compétitivité des organisations ne passe pas uniquement par la réduction des frais de personnel ou la variabilisation des charges, les Organisations syndicales ont rappelé l'importance de travailler à la réduction des "MUDA" (*gaspillages/inefficiencies*) qui accompagnent souvent les processus internes Groupe.

Afin de répondre à la demande des Organisations syndicales, La Direction s'engage à faire état des groupes de travail Groupe et/ou France qui seront mis en place afin d'améliorer l'efficacité des processus Groupe/France et à faire un suivi de leurs travaux à l'occasion des réunions du Comité de Groupe.

En amont de cette démarche, une réunion extraordinaire de l'Observatoire de la Vie Sociale (OVS) sera consacrée à l'analyse des MUDA pouvant exister. Lors de cette réunion, seront conviées les Directions de réseaux concernés.

Article 18 - Engagements complémentaires

Article 18.1 - Négociations Compétitivité France

Les Parties conviennent avoir réalisé au travers du présent accord un travail d'envergure concernant l'ensemble des Sociétés du Groupe Valeo en France.

Elles souhaitent s'accorder une durée minimale afin d'en observer les effets, avant de pouvoir aborder, le cas échéant, une négociation du même type.

Ainsi les Parties conviennent de ne pas ouvrir de négociation portant sur la compétitivité au niveau du Groupe Valeo en France avant le 1er janvier 2023.

Elles ne s'interdisent pas sur cette période d'ouvrir des négociations portant sur la compétitivité au niveau des établissements ou des sociétés de nature à répondre à des problématiques qui leur seraient spécifiques.

Article 18.2 - Négociation relative aux modalités de recours au télétravail

Au cours des réunions de négociation du présent accord et en raison du contexte spécifique lié à la pandémie de Covid-19, le sujet du télétravail a été abordé à plusieurs reprises.

Celui-ci n'étant pas directement lié à la compétitivité, il n'a pas été traité dans le présent accord.

Néanmoins, les Parties conviennent de l'ouverture à venir d'une négociation de Groupe portant sur le télétravail au cours de l'année 2021.

Article 18.3 - Non dénonciation volontaire de certaines dispositions en vigueur au sein des sociétés les plus contributrices

La mise en œuvre du présent accord de Groupe et des mesures de compétitivité qu'il contient impactant différemment les Sociétés entrant dans son champ d'application, les Parties ont entendu définir une mesure de compensation pour les Sociétés les plus contributrices.

Ainsi, les engagements ci-dessous sont pris par la Direction du Groupe Valeo pour le compte des sociétés visées à l'annexe 1 du présent accord :

- Engagement de non-dénonciation volontaire des stipulations encore en vigueur de l'accord d'entreprise Valeo SA du 10 février 1986 ; et
- Pour la société Valeo Systèmes Thermiques SAS spécifiquement : engagement de non-dénonciation volontaire des stipulations encore en vigueur de l'accord d'entreprise du 9 décembre 2008 ;

Ces engagements sont pris par les sociétés signataires pour une durée de 5 ans, sous réserve qu'elles restent membres du groupe Valeo et/ou qu'elles restent incluses dans le périmètre de l'Annexe 1, et ils ne concernent pas les mesures contenues dans le présent accord.

PP AM
PP

Article 18.4 - Négociation relative au temps de travail de la société VSCM

Les parties conviennent que les salariés de la société Valeo Système de Contrôle Moteur sont particulièrement mis à contribution au travers de l'article 4 du présent accord relatif aux congés supplémentaires.

Par conséquent, les parties s'engagent à ouvrir des négociations sur le temps de travail au plus tard au cours de l'année 2021 au niveau de la société VSCM, afin d'aborder les sujets suivants :

- Forfait mensuel en heures des salariés ETAM,
- Compensation au temps d'habillage / déshabillage.

TITRE III - Mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée

Depuis le début de la crise sanitaire, les partenaires sociaux de la Métallurgie sont pleinement mobilisés pour en limiter les conséquences économiques et sociales.

C'est ainsi que l'UIMM et les trois organisations syndicales représentatives de la Métallurgie (CFDT, CFE-CGC, FO) ont signé le 31 juillet 2020 un accord visant à instituer un dispositif d'activité partielle de longue durée, appelé ARME.

Conscient que cette démarche des Partenaires sociaux de la Branche vise à relancer les secteurs de l'Industrie, qui risquent de perdre 20% de leurs effectifs à l'issue de la crise économique, le Groupe Valeo et les Organisations syndicales représentatives s'y associent pleinement et viennent confirmer, par cet accord, leur souhait de mettre en place un dispositif d'activité partielle de longue durée, tel qu'il résulte du Décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle.

En effet, la crise économique a eu un impact direct et significatif sur la charge de travail des équipes de support aux établissements de production, de recherche et développement ainsi que des fonctions administratives et de Direction associée.

Ainsi, le Groupe Valeo a dû massivement recourir à la prise de congés par ses salariés et à l'activité partielle afin de limiter les impacts de la crise sur sa santé financière.

Pour autant, le niveau d'activité de nos Clients et la demande générale des consommateurs finaux restent incertains et les Sociétés Valeo demeurent confrontées à :

- des reports et/ou annulation de projets de nos clients face à l'incertitude,
- des reports ou baisses d'activité,
- un volume d'activité intra à l'entreprise inférieur à la normale.

L'application de l'activité partielle de longue durée ainsi que des mesures de compétitivité décrites au Titre I doivent donc permettre au Groupe Valeo de limiter les impacts sur l'emploi de la crise économique sur le moyen terme et ainsi d'éviter, autant que faire se peut, la mise en œuvre de procédures de licenciements économiques.

Article 19 - Portée de l'accord de Groupe en matière d'activité partielle de longue durée

Les Parties signataires au présent accord ont entendu par celui-ci, affirmer leur volonté de déployer l'activité partielle de longue durée sur l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord, dès lors qu'elle est durablement rendue nécessaire par l'attrition de l'activité normale de l'entreprise.

En cela, la Direction et les Organisations syndicales signataires mettent en exergue la nécessité, pour le Groupe Valeo, de pouvoir conserver au maximum ses compétences durant la crise économique que le secteur automobile traverse, afin d'éviter des pertes de marchés futures, notamment sur les nouvelles technologies de l'électrification et des réductions d'émissions polluantes, innovations qui portent actuellement le Groupe Valeo sur son marché.

Pour autant, les Parties signataires sont conscientes que les dispositions du Décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle ne permettent pas nécessairement

PP AM
B7

de définir, par accord de Groupe, l'ensemble des activités et salariés concernés par une mesure d'activité partielle de longue durée.

Par ailleurs, l'accord de Branche instituant un dispositif d'activité partielle de longue durée, signé le 31 juillet 2020, apporte un cadrage aux Entreprises adhérentes de la Métallurgie.

Aussi, le présent accord vise à définir un modèle de Décision unilatérale d'activité partielle de longue durée, que chaque société et établissement listé en annexe 1 pourra compléter et transmettre tant au CSE pour avis, au Préfet pour homologation, dans le respect tant des dispositions légales que conventionnelles applicables.

Article 20 - Activité partielle classique et activité partielle de longue durée

A titre informatif, il est rappelé que les établissements listés en annexe 1 du présent accord qui auraient en cours une autorisation de l'Administration pour organiser de l'activité partielle classique, telle qu'elle résulte de la Loi 2020-734 du 17 juin 2020, art. 53 VIII, et qui mettraient en place par Décision unilatérale de l'activité partielle de longue durée, ne pourraient pas continuer de bénéficier du premier dispositif pour les mêmes salariés.

En effet, le cumul des deux dispositifs d'activité partielle pour un même salarié et une même période n'est pas possible sauf en cas de :

- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- circonstance de caractère exceptionnel.

Il n'est donc pas possible de mettre en œuvre simultanément le dispositif spécifique d'activité partielle et le dispositif classique lorsque le motif de recours de ce dernier est la conjoncture économique.

Article 21 - Indemnisation de l'activité partielle de longue durée

Le salarié placé en situation d'activité partielle de longue durée reçoit une indemnité fixée conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Toutefois dans le cadre des efforts consentis dans le cadre du présent accord, les Parties conviennent de porter l'indemnisation des salariés placés en situation d'activité partielle de longue durée à 80% de leur rémunération brute (contre 70% selon les dispositions conventionnelles en vigueur) pendant une durée de 12 mois à compter de la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Les Parties n'entendent pas remettre en cause le plafond d'indemnisation prévu conventionnellement.

Article 22 - Modèle de Décision unilatérale portant sur la mise en œuvre d'un dispositif d'activité partielle de longue durée

L'accord collectif d'entreprise ou d'établissement ainsi que le document unilatéral établi en application des dispositions précitées doit comporter les clauses obligatoires suivantes :

- Préambule : diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;
- Champ d'application : les activités et salariés concernés ;
- Date : la date de début du dispositif et la durée d'application ;
- Réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale : réduction de l'horaire de travail ;
- Engagements : en termes d'emploi et de formation professionnelle ;
- Périmètre des emplois concernés et durée des engagements en termes d'emploi et de formation ;
- Information des Organisations syndicales signataires et CSE : modalités et périodicité (au moins tous les 3 mois).

Au-delà des clauses obligatoires que le modèle de Décision unilatérale doit comporter, les Parties au présent accord ont entendu y faire figurer la possibilité de clauses facultatives.

Le modèle de Décision unilatérale applicable au sein des sociétés du Groupe Valeo en France est arrêté en annexe 5 du présent accord.

TITRE IV - Dispositions finales

Article 23 - Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à l'égard des sociétés visées à l'Annexe 1 du présent accord dès les formalités de dépôt réalisées.

Article 24 - Révision, mise en cause et dénonciation

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application dans le respect des dispositions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Si un avenant de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions de l'accord collectif qu'il modifie.

En cas de cession des actifs ou des titres d'une ou plusieurs société(s) visée(s) partie au présent accord, dans des conditions entraînant la sortie totale ou partielle de la (ou des) société(s) concernée(s) du périmètre de l'Annexe 1 du présent accord, les Parties conviennent de ce que les obligations prises pour le compte de celles-ci dans le cadre des présentes seront mises en cause conformément aux dispositions de l'article 2261-14 du code du travail, et que l'employeur sera délié des obligations prises par la Direction du groupe Valeo pour son compte.

Par ailleurs, le présent accord pourra être dénoncé, dans les conditions prévues à l'article L. 2222-6 du code du Travail, à tout moment par l'une ou l'autre des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chacun des signataires.

La dénonciation ne sera effective qu'à l'issue d'un préavis de trois mois. L'accord restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord et pendant un délai maximal de douze mois.

Une déclaration de cette dénonciation devra être déposée auprès de la DIRECCTE.

Article 25 - Suivi de l'accord

Les Parties signataires conviennent d'un suivi du présent accord par l'ajout d'un point à l'ordre du jour lors de la première réunion de l'Observatoire de la Vie Sociale suivant la signature du présent accord.

Article 26 - Publicité de l'accord et formalités de dépôt

Le présent accord est établi en 7 exemplaires originaux pour notification à chaque syndicat représentatif.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du travail, il sera déposé :

- En version électronique via la plateforme: <https://www.teleaccords.travailemploi.gouv.fr/>
- Sur support papier au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes.

Fait à Paris le 30 septembre 2020

Pour le Groupe Valeo, représenté par Madame Annabelle MOULON, Directrice des relations sociales France et des projets internationaux, en sa qualité d'employeur de l'entreprise dominante,



Pour les Organisations Syndicales représentatives :

Pour la CFDT

Monsieur Philippe WATTEBLED

Pour la CFE-CGC

Monsieur Pascal PHAN



Pour la CGT

Monsieur Patrice CAUX

Pour FO

Monsieur Bertrand BELLANGER



Annexes

Annexe 1 - Liste des filiales incluses dans le périmètre de consolidation des comptes de VALEO SA au sens de l'article L.233-16 du Code de commerce et détenues à 50% au minimum par VALEO SA (périmètre consolidé)

VALEO SYSTEMES THERMIQUES	
LA SUZE	Usine du Pré Sec - Route de Chemiré-le-Gaudin -BP14 - 72210 La Suze
LAVAL	130, route de Mayenne - BP62 - 53020 Laval Cedex
LA VERRIÈRE	8, rue Louis Lormand - La Verrière - 78320 Le Mesnil St Denis
NOGENT LE ROTROU	Avenue des Prés - 28401 Nogent le Rotrou
REIMS	9, rue du Colonel Charbonneaux - BP208 - 51507 Reims Cedex
VALEO COMFORT AND DRIVING ASSISTANCE	
CRÉTEIL- NEVERS - LA BAUME	76, rue Auguste Perret - 94042 Créteil Cedex
DAV	
ANNEMASSE	Rue Jules VERNE BP 509 Vétraz Monthoux 74106 Annemasse
SC2N	
MONDEVILLE	45, rue Charles de Coulomb - BP42 - 14125 Mondeville
VALEO EMBRAYAGES	
AMIENS	Embrayages, Z.I. 81, avenue Roger Dumoulin - CS70926 - 80009 Amiens Cedex 2
VALEO MATERIAUX DE FRICTION	
LIMOGES	Matériaux de Friction - Z.I. Nord - BP1532 - rue Thimonier - 87020 Limoges Cedex 9
ATHIS	Matériaux de Friction - Carrefour Champion - BP21 - 61430 Athis de l'Orne
VALEO EQUIPEMENTS ELECTRIQUES MOTEUR	
ABBEVILLE	Zone Industrielle - 157-159 route de Doullens - 80100 Abbeville
CRÉTEIL	2, rue André Boule - BP150 - 94046 Créteil Cedex
ETAPLES	Route de Montreuil - 62630 Etaples sur Mer
ST QUENTIN FALLAVIER	Parc d'Activités Chesnes - Ville Nouvelle de l'Isle d'Abeau - BP71 - 38291 La Verpillère Cedex
VALEO SYSTEMES DE CONTRÔLE MOTEUR	
CERGY PONTOISE	14, avenue des Béguines - Immeuble le Delta - BP 68532 - 95892 Cergy Pontoise Cedex
SABLE	ZA de l'Aubrée - 72300 Sablé-sur-Sarthe

SAINTE FLORINE	Zone Industrielle Arrest - 43250 Sainte-Florine
VALEO SYSTEMES D'ESSUYAGE	
CHÂTELLERAULT	ZI Nord - BP828 - 86108 Châtellerault Cedex
ISSOIRE	Rue Marie Curie - 63500 Issoire
LA VERRIÈRE	ZA de l'Agiot - 8, rue Louis Lormand - 78320 Le Mesnil Saint Denis
REILLY	Cavée du Château - 88240 Reilly
VALEO VISION	
ANGERS ECOUFLANT	Boulevard de l'industrie - Zone Industrielle - 49000 Angers Ecoflant
BLOIS	Route de Vendôme - BP3324 - 41033 Blois Cedex
BOBIGNY	34, rue Saint André - 93012 Bobigny Cedex
MAZAMET	Route du Pont de l'Arn - BP523 - 81205 Mazamet
SENS	32 rue de Paris - BP717 - 89107 Sens Cedex
VALEO SERVICE	
BREUILPONT	Route de Bueil - 27640 Breuilpont
SAINT-DENIS	70, rue Pleyel - 93285 Saint-Denis Cedex
VALEO MANAGEMENT SERVICES	
BAYEN	43, rue Bayen - 75848 Paris Cedex 17

Annexe 2 - Barèmes d'indemnité de cessation anticipée d'activité des salariés ayant été exposés à l'amiante

Ancienneté	Indemnité en mois - non cadres					Indemnité en mois - cadres							
	VEEM Vemb VCDA	VMF	VS VSE VV	VST	VMS	VEEM Créteil Abbeville	VEEM Saint Quentin Fallavier	Vemb VMF	VS VSE	VCDA	VMS	VV	VST
0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	2
1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	2
2	0	0	1	2,5	0	0	0	0	1	2,5	0	1	2,5
3	0	0	1	3,2	0	0	0	0	1	2,5	0	1	2,5
4	0	0	1	2,5	0	0	0	0	1	2,5	0	1	3,2
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4,4	4,4	4	4,4	4	4,4	4,4	4,4	4	4,4	4	4	4,4
7	4,8	4,8	4	4,8	4	4,8	4,8	4,8	4	4,8	4	4	4,8
8	5,2	5,2	4	5,2	4	5,2	5,2	5,2	4	5,2	4	4	5,2
9	5,6	5,6	4	5,6	4	5,6	5,6	5,6	4	5,6	4	4	5,6
10	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
11	6,2	6,2	6	6,2	6	6,2	6,2	6,2	6	6,2	6	6	6,2
12	6,4	6,4	6	6,4	6	6,4	6,4	6,4	6	6,4	6	6	6,4
13	6,6	6,6	6	6,6	6	6,6	6,6	6,6	6	6,6	6	6	6,6
14	6,8	6,8	6	6,8	6	6,8	6,8	6,8	6	6,8	6	6	6,8
15	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
16	7,2	7,2	7	7,2	7	7,2	7,2	7,2	7	7,5	7	7	7,5
17	7,4	7,4	7	7,4	7	7,4	7,4	7,4	7	8	7	7	8
18	7,6	7,6	7	7,6	7	7,6	7,6	7,6	7	8,5	7	7	8,5
19	7,8	7,8	7	7,8	7	7,8	7,8	7,8	7	9	7	7	9
20	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9,5	8	8	9,5
21	8,2	8,2	8	8,2	8	8,2	8,2	8,2	8	10	8	8	10
22	8,4	8,4	8	8,4	8	8,4	8,4	8,4	8	10,5	8	8	10,5
23	8,6	8,6	8	8,6	8	8,6	8,6	8,6	8	11	8	8	11
24	8,8	8,8	8	8,8	8	8,8	8,8	8,8	8	11,5	8	8	11,5
25	9	9	9	9	9	9	9	9	9	12	9	9	12
26	9,4	9,4	9	9,4	9	9,6	9,4	9,4	9	12,5	9	9	12,5
27	9,8	9,8	9	9,8	9	10,2	9,8	9,8	9	13	9	9	13
28	10,2	10,2	9	10,2	9	10,8	10,2	10,2	9	13,5	9	9	13,5
29	10,6	10,6	9	10,6	9	11,4	10,6	10,6	9	14	9	9	14
30	11	11	11	11	12	12	12	11	11	14,5	12	11	14,5
31	11,4	11,4	11	11,4	12	12,2	12,4	11,4	11	15	12	11	15
32	11,8	11,8	11	11,8	12	12,4	12,8	11,8	11	15,5	12	11	15,5
33	12,2	12,2	11	12,2	12	12,6	13,2	12,2	11	16	12	11	16
34	12,6	12,6	11	12,6	12	12,8	13,6	12,6	11	16,5	12	11	16,5
35	13	13	13	13	13	13	14	13	13	17	13	13	17
36	13	13,4	13	13	13	13	14	13,4	13	17,5	13	13	17,5
37	13	13,8	13	13	13	13	14	13,8	13	18	13	13	18
38	13	14,2	13	13	13	13	14	14,2	13	18,5	13	13	18,5
39	13	14,6	13	13	13	13	14	14,6	13	19	13	13	19
40	13	15	13	13	14	13	14	15	13	19,5	14	15	19,5
41	13	15,4	13	13	14	13	14	15,4	13	20	14	15	20
42	13	15,8	13	13	14	13	14	15,8	13	20,5	14	15	20,5
43	13	16,2	13	13	14	13	14	16,2	13	21	14	15	21
44	13	16,6	13	13	14	13	14	16,6	13	21,5	14	15	21,5
45	13	17	13	13	14	13	14	17	13	22	14	15	22

PP AM
B.P

Annexe 3 - Investissements complémentaires au programme Usine du futur proche

Pôles d'activités (BG)	Etablissements concernés	Investissement 2021
Confort & driving assistance (CDA)	Annemasse Mondeville	290 K€
Visibility (VIS)	Mazamet Angers Issoire Châtelleraut	700 K€
PowerTrain Systems (PTS)	Amiens Sablé sur Sarthe Sainte Florine Limoges Etaples sur Mer	1 180 K€
Thermal systems (THS)	La Suze sur Sarthe Reims	230 K€
TOTAL		2 400 K€

PP AM
BY

Annexe 4 - Grille de mobilité interne applicable

Mesures	Mobilité exceptionnelle (1 à 12 mois maximum)	Mobilité interne
Formalisation	Avenant au contrat de travail avec le site A précisant notamment : lieu de travail, durée du travail, horaires, salaire Signature d'une convention entre l'entreprise d'accueil (site B) et l'entreprise prêteuse (site A)	Nouveau contrat de travail avec le site B (reprise d'ancienneté Groupe)
Transport	Prise en charge de l'écart de frais de transport si distance entre domicile et site B > distance entre domicile et site A (indemnités kilométriques) ou mise à disposition d'un véhicule pour utilisation groupée selon le lieu d'habitation (ou co-voiturage) ou prise en charge d'un voyage en train AR par semaine en 2 ^{ème} classe ou mise à disposition d'un véhicule (location ou parc Valeo)	Prise en charge du voyage aller définitif dans la nouvelle région d'accueil pour la famille (conjoint + enfants) en train 2 ^{ème} classe ou mise à disposition d'un véhicule (location ou parc Valeo)
Logement + Repas	Prise en charge des frais de logement + repas à hauteur des 3/4 du barème de frais Valeo Journée Complète (Facture Résidence Hôtelière ou Hôtel demi-pension pris en charge directement par le site B)	NA
Salaire	Pas de changement sur le salaire Versement de la prime de progrès la plus favorable entre les deux sites	Si salaire de base site A < salaire de base site B, nouveau salaire défini par site B Si salaire de base site A > salaire de base site B, compensation dégressive limitée sur 5 ans maximum (100% de l'écart la 1 ^{ère} année avec un maximum de 3K€ bruts annuels, puis une baisse progressive de 20% par an)
Prime Exceptionnelle	300 € bruts / mois	5 K€ bruts (50% versés lors du 1 ^{er} mois de travail, 50% 12 mois après) Cette prime pourra être consacrée à des actions d'aide à la mobilité prises en charge directement par Valeo : aide à la recherche d'emploi pour le conjoint, aide à la recherche de logement, aide à la recherche d'école des enfants, à l'inscription à diverses activités sociales et culturelles, et à la découverte du tissu social Accompagnement possible par un cabinet spécialisé

		Elle est portée à 10 K€ en cas de mobilité pour raison économique directe ou indirecte.
Séjour de reconnaissance	NA	<p>Pour le salarié et son conjoint</p> <p>Transport : Prise en charge d'un AR SNCF 2^{ème} classe ou voiture de location/parc ou indemnités kilométriques ou en avion en classe économique (réservé par le site d'accueil pour un déplacement de plus de 500 kms)</p> <p>Repas : prise en charge hôtel + repas selon le barème en vigueur</p> <p>Jours d'absence payés : 3 (sauf si séjour au cours d'un week-end, alors 1 seul jour d'absence payé)</p>
Déménagement	NA	Sur présentation de 2 devis provenant de Sociétés de déménagement, choisies sur la liste des fournisseurs recommandés par Valeo pour approbation écrite par le site d'accueil, prise en charge dans la limite d'un volume total de 50m3 Frais de stockage possibles à titre exceptionnel dans la limite de 3 mois
Indemnité d'installation	NA	<p>7 K€ bruts pour un célibataire</p> <p>9K€ bruts pour un couple</p> <p>1 K€ bruts par enfant jusqu'à un total maximum de 12 K€ bruts</p>
Frais de double résidence ou hébergement provisoire	NA	<p>Prise en charge par le site B sur justificatifs des frais de double résidence, ou hébergement provisoire en résidence hôtelière ou hôtel demi-pension dans les limites suivantes :</p> <p>2/3 du barème des frais de déplacement Valeo journée complète</p> <p>Durée réelle de la situation</p> <p>Période maximale de 3 mois</p>
1% logement	NA	Accès aux dispositifs d'action Logement

Site A : site d'origine / Site B : site d'accueil

Annexe 5 - Modèle de Décision unilatérale d'activité partielle de longue durée *(à compléter par chaque établissement / société devant recourir au dispositif)*

PREAMBULE

Rappel de la situation du Groupe Valeo

Depuis le début de la crise sanitaire, les partenaires sociaux de la Métallurgie sont pleinement mobilisés pour en limiter les conséquences économiques et sociales.

C'est ainsi que l'UIMM et les trois organisations syndicales représentatives de la Métallurgie (CFDT, CFE-CGC, FO) ont signé le 31 juillet 2020 un accord visant à permettre la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée.
Cet accord a été étendu le 25 août 2020.

Conscient de ce que cette démarche des Partenaires sociaux de la Branche vise à relancer les secteurs de l'Industrie, qui risquent de perdre 20% de leurs effectifs à l'issue de la crise économique, le Groupe Valeo et les Organisations syndicales représentatives s'y associent pleinement et viennent confirmer, par cet accord, leur souhait de mettre en place un dispositif d'activité partielle de longue durée tel qu'il résulte du Décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle.

La crise économique a en effet eu un impact direct très conséquent sur la charge de travail des établissements, et en particulier sur celle des équipes de support à la production, des équipes de recherche et développement ou encore des équipes des fonctions administratives et de Direction associée.

Le Groupe Valeo a dû recourir massivement à la prise de congés par ses salariés et les placer sous le régime de l'activité partielle afin de limiter les impacts financiers de cette crise dans un contexte d'effondrement de son chiffre d'affaires.

Pour autant, le niveau d'activité des Clients du Groupe Valeo et la demande générale des consommateurs finaux restent incertains et les sociétés du Groupe Valeo demeurent confrontées à :

- des reports et/ou annulation de projets de nos clients face à l'incertitude,
- des reports ou baisses d'activité,
- un volume d'activité intra à l'entreprise inférieur à la normale.

L'application du régime d'Activité Partielle de Longue Durée ainsi que des mesures de compétitivité prises au niveau du Groupe doivent permettre à ses filiales de réduire, dans la durée, les impacts sur l'emploi de la crise économique sur le moyen terme et limiter, autant que possible, les licenciements pour motif économique et les fermetures de site.

L'accord de compétitivité signé au niveau du groupe a réaffirmé la possibilité de mettre en place l'activité partielle de longue durée au niveau des sociétés et des établissements du Groupe Valeo rencontrant des difficultés économiques durables, mais dont la pérennité n'est pas compromise.

Diagnostic sur la situation économique de l'établissement / entreprise et des perspectives d'activité

[à compléter par chaque site ou société en local : diagnostic spécifique sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise / établissement]

Pour les raisons qui précèdent, la société [à compléter] a donc décidé de recourir au dispositif conventionnel d'activité partielle de longue durée en application de l'Accord du 30 juillet 2020, étendu le 25 août 2020, applicable à la branche de la Métallurgie (A.R.M.E.).

1- CHAMP D'APPLICATION DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

La présente décision concerne l'établissement / la société [à compléter], exerçant l'activité de [à compléter].

L'activité partielle longue durée s'applique aux salariés des unités de production et/ou des équipes énumérés en Annexe.

En cas de départ ou d'une arrivée d'un salarié dans un poste entrant dans le champ d'application de l'activité partielle longue durée, l'Annexe sera modifiée en conséquence. L'autorité administrative compétente en sera informée et une régularisation sera effectuée.

2- MISE EN PLACE DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

Il est décidé, en raison des variations de l'activité et des besoins de l'établissement / l'entreprise, de ramener l'horaire collectif à [à compléter jusqu'à un maximum de 40]% de la durée légale du travail pendant la durée visée à l'article 6 ci-dessous.

Il est rappelé que l'activité partielle de longue durée est une mesure collective qui touchera tous les salariés d'une même unité de production, d'un atelier, d'un service ou d'une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

3- ENGAGEMENTS EN TERMES D'EMPLOI ET DE FORMATION

3.1. Emploi

- Engagements en termes d'emploi

Conformément à l'article 10 de l'accord Groupe Valeo relatif au maintien de la compétitivité face à la crise du Covid-19 et ses conséquences économiques portant sur les mesures relatives aux avantages sociaux collectifs, la Direction du Groupe Valeo a pris l'engagement :

- de ne pas lancer de procédure visant à fermer définitivement d'établissement, au sens des articles L. 1233-57-9 et suivants du Code du travail, dans les 24 mois suivant la signature de l'accord.
- de ne procéder à aucun licenciement collectif contraint pour motif économique au cours des 24 mois suivants la signature de l'accord.

La société [...] reprend cet engagement à son compte à l'occasion de la présente décision.

[ajout des autres engagements pris par la société dans le cadre des engagements sur l'emploi cités à l'article 10 de l'accord Groupe Valeo relatif au maintien de la compétitivité face à la crise du Covid-19 et ses conséquences économiques portant sur les mesures relatives aux avantages sociaux collectifs, le cas échéant]

- Périmètre et durée des engagements en termes d'emploi

Les présents engagements portent exclusivement sur les emplois des salariés concernés par l'activité partielle de longue durée et qui sont énumérés en Annexe de la présente décision.

Ils s'appliquent pendant une durée égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'établissement / l'entreprise définie à l'article 6.

3.2. Formation

- Engagements en termes de formation

PP
AG

Au sein de l'Accord Groupe Valeo relatif au maintien de la compétitivité face à la crise du Covid-19 et ses conséquences économiques, la Direction du Groupe Valeo s'est engagée à conserver les orientations du plan annuel de développement des compétences qu'elle déploie sur ses sites en France et à ne pas mettre en péril les formations en lien avec le développement des compétences, en particulier celles stratégiques et celles en tension.

A ce titre, seront priorisées, au-delà des formations dites "mandatory" (*obligatoires*), les actions de formation suivantes :

- Actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences,
- Actions de formation certifiantes mises en oeuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences,
- Actions de formation correspondant à des projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF).

En outre, des mesures spécifiques de formation concernant les salariés placés en activité partielle de longue durée sont mis en place par l'établissement / entreprise :

[à compléter – notamment en fonction de l'Annexe 4 de l'Accord de compétitivité].

L'établissement devra notamment étudier la possibilité d'engagements portant sur :

- ✓ *les poste/compétences clés à pourvoir à court/moyen terme et les efforts de formation s'y rapportant*
- ✓ *le Cofinancement des formation qui seraient mises en oeuvre, par la voie du CPF, par les salariés dès lors qu'ils sont placés en activité partielle de longue durée*
- ✓ *la définition des missions attribuées à la commission formation dans le cadre de la mise en oeuvre du dispositif et des formations actées pour les salariés placés en activité partielle de longue durée*

● **Périmètre et durée des engagements en termes de formation**

Les présents engagements portent sur les emplois des salariés concernés par l'activité partielle de longue durée énumérés en Annexe du présent document.

Ils s'appliquent pendant une durée égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'établissement / l'entreprise telle que définie à l'article 6.

4- RÉMUNÉRATION PENDANT LES PERIODES D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

Conformément à l'article 21 de l'accord Groupe Valeo relatif au maintien de la compétitivité face à la crise du Covid-19 et ses conséquences économiques portant sur les mesures relatives aux avantages sociaux collectifs, l'indemnisation est portée à 80% de la rémunération brute pendant un an à compter de la date de signature dudit accord. Au-delà de cette période, l'indemnisation conventionnelle s'applique le cas échéant.

Sur l'ensemble de la période d'indemnisation, le plafond d'indemnisation relevant des dispositions conventionnelles s'applique (4.5 SMIC).

5- DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES

[à compléter – facultatif]

6- POINT DE DÉPART ET DURÉE D'APPLICATION

Le présent dispositif s'applique à compter du **[à compléter - La date indiquée ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative]** pour une durée de six mois.

Cette durée pourra être renouvelée par période de six mois, après autorisation de l'autorité administrative compétente.

7- INFORMATION DU CSE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le CSE a été consulté préalablement à la décision de mise en place de l'activité partielle de longue durée, sur la base du présent document.

~~Une information lui sera donnée sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée tous les trimestres, et portera en particulier sur le nombre et le périmètre des salariés en activité partielle de longue durée ainsi que sur le volume horaire des heures chômées.~~

8- HOMOLOGATION

Le présent document sera transmis à l'autorité administrative compétente, accompagné de l'avis du CSE, en vue de son homologation.

9- INFORMATION DES SALARIÉS

Conformément aux dispositions de la convention collective, la décision d'homologation ainsi que les voies et délais de recours seront portés à la connaissance des salariés par voie **d'affichage ou via messagerie** sur leurs lieux de travail.

*

PP AM BH

ANNEXE : SALARIES VISES PAR L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

EQUIPE / UNITÉ DE PRODUCTION	

