

Accord d'établissement portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés de l'année 2026

Stellantis Auto SAS – Site de Valenciennes

PREAMBULE

Un accord d'entreprise, portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés a été signé le 15 novembre 2023 pour une durée de 3 ans.

La présente négociation s'inscrit dans le cadre des articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail relatifs à la négociation annuelle obligatoire sur la durée effective et l'organisation du temps de travail.

Des réunions de négociation se sont tenues le 25/11/2025 et le 21/01/2026.

L'évolution des marchés en 2026 vise à faire accélérer la production des véhicules électriques et constituants associés. Cela peut se traduire par une variabilité des demandes clients (en volume et en mixte électrique/thermique) et une saisonnalité importantes. Plusieurs constats ont été partagés : une période de fermeture de plusieurs semaines nécessite la constitution de stocks importants, augmente les délais de livraison, et génère des coûts supplémentaires pour l'entreprise (frais financiers, coûts de stockage, pertinence du stockage pour livraisons de septembre avec le bon mix silhouette/pays) avec un impact notable sur la satisfaction des clients. Il sera recherché des périodes de fermeture adaptées pour limiter les impacts économiques et de gagner en réactivité.

Au regard de ces éléments, le site devra faire preuve d'agilité dans son organisation, tout au long de l'année, et la situation pourrait entraîner des modifications du calendrier de travail à la hausse ou à la baisse.

Les modifications de la programmation indicative de l'activité et des congés seront traitées dans le respect des modalités prévues par les accords d'entreprise en vigueur, et notamment celui d'adaptation du statut collectif Stellantis Auto SAS du 22 décembre 2023.

Dans le cadre de l'établissement d'une programmation indicative des temps de travail et de leur répartition, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 - Congés principaux d'été pour la production et les services dépendants de celle-ci

a) MB6 – EAT6 – RG Step2 – RG Step3 : Equipes de production et fonctions d'appui associées

- Semaines 31 à 33 pour les salariés (D01, D02, Nuit) en équipe et en journée, soit du vendredi 24 juillet 2026 fin de poste au dimanche 16 août 2026 inclus.

- Semaines 31 à 33 pour les salariés (VSD) en horaire de fin de semaine, soit du lundi 27 juillet 2026 inclus au dimanche 16 août 2026 inclus.

Nota :

- Pour permettre la continuité de production avant et après la période de fermeture de S31 à S33, du personnel temporaire sera sollicité sur la période pour compléter les équipes de production. Une priorité sera donnée aux enfants des salariés disponibles pendant la période.
- Il convient également de rappeler que les salariés doivent à minima bénéficier de 12 jours ouvrables de congés payés continus sur la période estivale.

PB

PB SP

AP

CS

Article 2 - Congés principaux d'été pour les services non liés par de la production

- Semaines 31 à 33 pour les salariés en équipe et en journée, soit du vendredi 24 juillet 2026 fin de poste au dimanche 16 août 2026 inclus.
- Comme chaque année, une organisation particulière est définie au sein de l'entité UTEE permettant au PMS la prise de congés.

Article 3 - Positionnement de la 5^{ème} semaine de congés payés pour l'année 2026

Les journées de congés au titre de la 5^o semaine sont définies comme suit :

- Pour les salariés en équipe et en journée, du mardi 22 décembre 2026 fin de poste au dimanche 3 janvier 2027 inclus.
- Pour les salariés en équipe de fin de semaine, du dimanche 20 décembre 2026 fin de poste au dimanche 3 janvier 2027 inclus.

La journée de Saint Eloi sera positionnée

- le lundi 28 décembre 2026 pour le personnel en horaire d'équipe et journée,
- le dimanche 27 décembre 2026 pour le personnel en horaire de fin de semaine.

Le Saint Eloi sera un jour non travaillé. Dans l'hypothèse où certains salariés, notamment ceux concernés par les travaux d'arrêt, seraient amenés à travailler ce jour-là, ils bénéficieront d'une majoration de leurs heures travaillées selon les dispositions de la convention collective.

Les parties conviennent que les salariés pourront choisir de positionner en lieu et place de congés payés jusqu'à deux jours de RTT.

Article 4 – Dispositions particulières

- Les départs en congés pourront être organisés au mieux dans l'intérêt des salariés sans toutefois remettre en cause le principe de fermeture précisé ci-dessus (cf Articles 1,2 et 3). En conséquence le départ en congé d'été et d'hiver des équipes de nuit sera organisé comme suit :
 - Décalage/récup du vendredi 24 juillet 2026 sur le dimanche 5 juillet 2026.
 - Décalage/récup du mardi 22 décembre 2026 sur le dimanche 6 décembre 2026.

Nota : ces décalages de séances se feront « 1 pour 1 » en termes de séances concernées.

- Comme les années précédentes et conformément à l'accord d'entreprise, certains secteurs pourront être amenés à maintenir une activité durant les périodes de fermeture. Dans ce cas, la hiérarchie fera appel au volontariat.
- Comme les années précédentes, la Direction aura une attention particulière pour ne pas afficher de séance de travail pour les équipes de nuit à l'occasion de la fête des mères (dimanche 31 mai 2026) et de la fête des pères (dimanche 21 juin 2026)

Article 5 – Période de prise de congés payés

Les jours de congés payés restant à disposition du collaborateur doivent être pris dans la période de positionnement qui s'étend du 1er mai 2026 au 31 mai 2027.

Pour les salariés n'ayant pas bénéficié du congé principal visé à l'article 1 du présent accord, les jours restants à la disposition des salariés au titre du congé principal seront à prendre prioritairement dans la période estivale (1er mai 2026 – 31 octobre 2026)

Les salariés qui le souhaitent, après accord de leur hiérarchie et si leur activité le permet, pourront prendre une partie de ces jours en dehors de la période estivale légale (par anticipation du 1er mars 2026 au 30 avril 2026, puis entre le 1er novembre 2026 et le 31 mai 2027), sans attribution de congés supplémentaires de fractionnement.

PB EB SP AP CJ

Article 6 - Journée de solidarité : jeudi 1^{er} janvier 2026

En 2026, la journée de solidarité sera positionnée le jeudi 1^{er} janvier 2026. En fonction du calendrier de production, cette journée pourra être repositionnée. Dans cette hypothèse, pour les personnes concernées, le travail de la journée du jeudi 1^{er} janvier 2026 fera l'objet du paiement des majorations associées.

A cet effet, un jour de RTT (sur la base de 7 heures de RTT pour un salarié à temps plein ou d'un jour pour les salariés en forfait) sera positionné pour le personnel en journée et un jour d'annualisation sera positionné pour le personnel en horaire d'équipe.

Article 7 - Ponts

La possibilité d'organiser différents ponts durant les mois de mai 2026, juillet 2026 et novembre 2026 se fera en fonction de la demande commerciale. Cela fera l'objet d'une confirmation, respectivement, au plus tard au CSE ordinaire de mars 2026, mai 2026 et septembre 2026. Une journée d'annualisation ou un décal/récup pourra notamment être positionné en complément des séances affichées prévues au calendrier de travail afin d'accéder à la demande d'aménagement des ponts.

1 journée de RTT employeur sera positionnée pour le personnel en horaire de jour à chaque faisabilité confirmée.

Article 8 - Planification des congés restants – 4^{ème} semaine

Le positionnement d'une semaine avant ou après les trois semaines de congés principaux notamment pour les salariés concernés par les contraintes d'éloignement géographique ou par la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé sera organisé selon les règles de prise de congés de l'UEP (usage du formulaire en annexe 1).

Afin de faciliter le recensement des demandes, chaque salarié pourra indiquer ses choix sur le formulaire en vigueur dans l'établissement et à disposition auprès de son responsable hiérarchique, à compter de la signature du présent accord. Il devra remettre ce document (annexe 1) à son supérieur hiérarchique au plus tard le 27/03/2026.

La hiérarchie répondra au salarié en lui redonnant une copie du document lui revenant à compter du 17/04/2026.

En cas de renseignement d'un choix unique, le demandeur accepte, qu'en cas de refus de ce choix, il devra positionner ultérieurement ces congés restants avant le 01/05/2027 de manière groupée ou fractionnée. La réponse de la hiérarchie tiendra compte des règles d'absentéisme de l'équipe.

Les dates retenues constituent un engagement définitif et réciproque qui ne pourra être modifié qu'avec l'accord des deux parties.

En cas d'absence d'accord individuel, les dates définitives devront être arrêtées au plus tard le 04/05/2026.

L'absence de réponse de la hiérarchie aux dates limites qui ont été définies vaudra acceptation des demandes.

Par ailleurs, le traitement des demandes se fera dans l'objectif d'assurer la continuité du fonctionnement de l'établissement, tout en prenant en compte les aspirations des salariés, dès lors qu'elles sont exprimées par le formulaire, dûment rempli.

La hiérarchie devra tenir compte des quatre critères de priorité classés dans l'ordre suivant :

- La prise en compte de refus antérieurs concernant les congés principaux,
- La situation familiale (ex : enfants en âge scolaire, exercice de la garde parentale en cas de divorce, dates de congés du conjoint...),
- La prise en compte de la contrainte d'éloignement géographique ou autres situations particulières, au sens de l'article L. 3141-17 du Code du travail,
- L'ancienneté dans l'entreprise.

PB PB ST AP CS

Article 9 - Suivi de l'accord

Si en cours d'année des ajustements dans le positionnement des congés sont rendus nécessaires par des besoins liés à l'actualité du site et/ou à la préservation de sa performance en raison du contexte économique perturbé actuel, la Direction se réunira accompagnée de deux représentants de chaque Organisation Syndicale signataire du présent accord.

Après présentation des ajustements utiles par la Direction aux Organisations Syndicales susvisées, ces derniers pourront être définitivement adoptés après consultation du CSE, laquelle sera réalisée dès que possible après connaissance par la Direction des ajustements nécessaires. En tout état de cause, une phase préalable de volontariat sera mise en œuvre.

Article 10 - Durée d'application et dépôt de l'accord

Le présent accord s'applique pour la période du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026 inclus.

S'agissant des salariés de Douvrin : En application de l'avenant au protocole d'accord sur la composition du CSEC de Stellantis Auto SAS signé le 19 décembre 2025 et dans le prolongement des engagements pris en matière, il est rappelé au regard du rattachement de la structure de Douvrin à l'établissement de Valenciennes que l'accord relatif au temps de travail, signé le 13 janvier 2026 au sein de Douvrin et actuellement en vigueur continuera d'être applicable aux salariés de Douvrin nouvellement rattaché à Valenciennes.

Le présent accord sera remis à chaque Organisation Syndicale représentative et déposé auprès de la DREETS des Hauts de France à l'unité de Valenciennes, ainsi qu'au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Valenciennes.

Ces deux dépôts seront effectués par l'Employeur.

Fait à Valenciennes, le 23/01/2026

Pour l'établissement Stellantis Auto SAS de Valenciennes :

Pascal BRACO



Pour les Organisations Syndicales Représentatives de l'Etablissement Stellantis Auto SAS de Valenciennes :

CFE-CGC: PARENT



CFTC: CARTIGNY - JEROME



CGT :

CFDT: Pintaux, Samuel



FO: Florian Bigotte



PB

FB SP

AP ES

4

