

PROJET

ACCORD POUR L'AVENIR DE TMMF

Entre les soussignés,

D'une part,

La Société TOYOTA MOTOR MANUFACTURING France SAS (T.M.M.F), désignée ci-après comme l'Entreprise, représentée par Monsieur Luciano Biondo, Président,

Et,

D'autre part,

Les organisations syndicales représentées par les Délégués Syndicaux.

Est convenu ce qui suit en vertu d'un accord collectif d'entreprise conforme aux dispositions des articles L. 2221-1 et suivante du Code du travail.

Fait à Onnaing, le 27 juillet 2017 en 10 exemplaires.

PROJET

Luciano BIONDO

Président

Pour la C.F.D.T

Thomas MERCIER

Pour la C.F.E-C.G.C

Dominique BISIAUX

Pour la C.F.T.C.

Serge LEKADIR

Pour la C.G.T

Eric PECQUEUR

Pour F.O

Fabrice CAMBIER

PROJET

SOMMAIRE

Chapitre 1 : Organisation du temps de travail

Article 1 : Principes généraux de fonctionnement des compteurs individuels et collectifs

Article 2 : Le compteur individuel HZI

Article 2.1 : Amplitude du compteur HZI

Article 2.2 : Temporalité du compteur HZI

Article 2.3 : Alimentation du compteur HZI

Article 2.4: Décrémentation du compteur HZI

Article 3 : Le compteur collectif HZC

Article 3.1 : Amplitude du compteur HZC

Article 3.2 : Temporalité du compteur HZC

Article 3.3 : Alimentation du compteur HZC

Article 3.4 : Journée de repos spécifique attribuée en fonction de l'incrémentation du compteur HZC

Article 3.5 : Décrémentation du compteur HZC

Article 3.6 : Cas des Toyota Members travaillant en cycle (Toyota Members de Maintenance)

Article 3.7 : Cas des Assistants et des Administrateurs

Article 3.8 : Cas des Toyota Members en forfait jours

Article 4 : Traitement des situations particulières

Article 4.1 : Arrivée ou départ dans la tri-annualisation en cours de période pour les Toyota Members

Article 4.2 : Arrivée ou départ en cours de période triennale pour les travailleurs temporaires

Article 4.3: Traitement des absences

Article 4.4: Situation des Toyota Members à temps partiel

Article 4.5: Cas des suspensions de contrat

Article 5 : Le compteur CETC

Article 6 : Majorations applicables et limite hebdomadaire de déclenchement

Article 7 : Durées maximales de travail

Article 8 : Délais de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires de travail

Article 9 : Overtime quotidien et augmentation de la production

Article 10 : Recours à l'Activité Partielle

Article 11 : Discussions annuelles sur le calendrier de travail

Article 12 : Modalités d'utilisation du temps de développement sur les années 2018 et 2019

Chapitre 2 : Engagements en matière d'emploi et de développement des compétences

Article 1 : Dispositions en matière d'emploi

Article 2 : Dispositions en matière de développement des compétences

PROJET

Chapitre 3 : Engagements en matière de renforcement de la démarche Bien Etre au travail

Chapitre 4 : Dispositions finales

Article 1 : Champ et Date d'application de l'accord

Article 2 : Effets de l'accord

Article 3 : Durée de l'accord

Article 4 : Clause de revoyure

Article 5 : Commission de suivi

Article 6 : Dénonciation de l'accord

Article 7 : Publicité de l'accord

PROJET

PREAMBULE

TMMF a pour ambition, grâce notamment au projet Back on Track, de réussir un défi industriel en obtenant la production d'une seconde silhouette, grâce à la plateforme TNGA.

TNGA est la nouvelle architecture globale des véhicules TOYOTA. C'est un concept de plateforme mettant en commun les éléments moteurs, châssis et soubassement, permettant ainsi la production de modèles de véhicules sur une base technique identique.

Cela permettra au site de s'assurer des perspectives d'activité et une production pouvant atteindre les 300.000 véhicules par an.

Pour cela, TMMF doit devenir la meilleure usine de production de segment B en Europe et donc :

- Réussir la production de la 256B ;
- Montrer à TMC l'engagement de tous, Toyota Members et partenaires sociaux ;
- Trouver une équation économique permettant de démontrer la compétitivité du site.

Près de 400 millions d'investissements sont prévus dans ce cadre, notamment via d'importants travaux de modification du site avec déménagements de secteurs, de nouvelles lignes, de nouveaux bâtiments et de nouveaux équipements. (A titre d'exemple, en peinture : nouveau bâtiment avec une nouvelle ligne pour répondre à la demande de garantie anticorrosion 20 ans. Au Plastique : extension avec nouvelle ligne de peinture, nouvelle machine à injecter. Aux Presses : nouveau sertissage à la roulette. En Carrosserie : l'automatisation de la zone plancher avant, plancher arrière, compartiment moteur ; pour le projet au total environ 300 nouveaux robots ; en zone cataphorèse, augmentation de la capacité par ajout de cuves etc...A l'Assemblage : changement d'implantation.).

Par ailleurs, l'avenir du site ne pourra être assuré que via un dialogue social renforcé, lequel passera par une co-construction du projet de site via des accords « gagnant – gagnant ».

La direction de TMMF a proposé aux partenaires sociaux d'engager une démarche de négociation afin de définir ensemble le volet social du projet, lequel a abouti à la signature d'un accord gagnant-gagnant, à travers :

- Le développement des emplois et des compétences ;
- Le renforcement de la démarche Bien Etre au travail;
- L'adaptation du mode d'organisation de TMMF permettant de garantir la performance du site, un bon niveau d'activité tout en conciliant les intérêts des members.

Ce projet constitue une opportunité pour les salariés du site mais également une opportunité d'emploi au sein de la filière automobile régionale.

Dans ce cadre, les organisations syndicales représentatives se sont réunies à 5 reprises, et ont défini ensemble, grâce notamment aux échanges riches et aux propositions constructives des organisations signataires les évolutions nécessaires en matière d'organisation du temps de travail, à mettre en œuvre dès le 1^{er} janvier 2018 (chapitre 1).

Dans le cadre de ces négociations, les parties ont également abordé les conséquences favorables de cette nouvelle organisation sur l'emploi et le développement des compétences (chapitre 2) et les démarches qui seront initiées en matière de Bien Etre au travail (chapitre 3).

Il a donc été convenu entre les Parties de mettre en œuvre les dispositions suivantes.

PROJET

Chapitre 1 : Organisation du temps de travail

L'organisation du temps de travail sur une période de 3 ans a vocation à permettre à l'entreprise de s'adapter aux contraintes d'organisation de la production, aux variations conjoncturelles et à la mise en œuvre des projets ayant vocation à lui assurer la pérennité.

Cette organisation du travail doit répondre aux impératifs de production, tout en les coordonnant autant que faire se peut avec les intérêts et les attentes des Toyota Members, en leur assurant une rémunération stable et en récompensant les efforts accomplis. Les durées de travail maximales et les temps de repos légaux seront évidemment en toute circonstance respectés.

C'est dans ce cadre que, dans la préparation du projet TNGA, les parties se sont rencontrées afin d'amender l'organisation du temps de travail telle qu'elle préexistait, en y amenant le moins de modifications possibles, tout en permettant à TMMF et à ses Members d'être dans les meilleures dispositions pour réussir les projets qui s'offrent à eux.

Article 1 : Principes généraux de fonctionnement des compteurs individuels et collectifs

Deux compteurs de suivi du temps de travail coexistent pour les Toyota Members en heures :

- Un compteur HZI, annuel, exclusivement utilisé par le Toyota Member de manière individuel ;
- Un compteur HZC, tri annuel, exclusivement utilisé par l'entreprise dans un cadre collectif.

Le compteur CETC, instauré par l'avenant n°3 à l'accord cadre relatif au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel, à l'emploi et à la gestion des ressources humaines, à la formation à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail, voit son alimentation gelée. Il n'a donc plus vocation à accueillir de nouveaux reports du compteur HZC négatif. Il sera maintenu dans les conditions prévues à l'article 5 jusqu'à sa suppression une fois l'ensemble des compteurs négatifs remboursés. En pratique, le CETC est donc supprimé pour l'ensemble des Toyota Members à l'exception de ceux qui ont encore un solde négatif sur ledit compteur (à la date de la signature du présent accord, 90 members).

Définition :

HZI : Horaire zéro individuel

HZC : Horaire zéro collectif

CETC : Compte épargne temps collectif

CET : Compte épargne temps

RCR : Repos compensateur de remplacement

Article 2 : Le compteur individuel HZI

Article 2.1 : Amplitude du compteur HZI

Le compteur HZI pourra être incrémenté dans une limite de 140 heures par an, et ne pourra en aucun cas être négatif.

Lorsque le compteur HZI est incrémenté à son maximum (soit 140 heures), les heures qui auraient eu vocation à l'incrémenter basculeront, au choix du Toyota Member, dans le compteur HZC, dans le compte épargne temps ou pourront lui être payées.

Article 2.2 : Temporalité du compteur HZI

Le compteur HZI est un compteur annuel, remis à zéro chaque année, le 1^{er} janvier.

Au 31 décembre de chaque année, le solde positif du compteur HZI, non utilisé en temps ou en argent durant l'année, pourra être reporté dans le compte épargne temps, dans le CETC dans la limite des heures en négatif sur ce compteur, sur le RCR (repos compensateur de remplacement) et / ou payé en argent.

PROJET

Aucune majoration spécifique du compteur HZI ne sera versée en fin d'année dans la mesure où les majorations ont d'ores et déjà été créditées mensuellement au cours de l'année.

Article 2.3 : Alimentation du compteur HZI

Le compteur HZI est alimenté par la totalité des majorations acquises par le Toyota Member en cours d'année, c'est-à-dire la totalité des majorations exceptés les majorations pour jours fériés, lesquelles sont payées au mois le mois.

Le compteur HZI est donc alimenté par l'ensemble des majorations acquises par le Toyota Member en cours d'année relatives :

- aux heures excédentaires quotidiennes, dites « overtime » (catch back), c'est-à-dire les heures effectuées dans le cadre du rattrapage de production en fin de poste, annoncées et exécutées le jour même ;
- aux allongements d'horaires journaliers ;
- aux séances supplémentaires, le cas échéant effectuées par anticipation d'une décrémentation du HZC.

Le compteur HZI sera également alimenté par :

- la totalité des heures excédentaires quotidiennes, dites « overtime » (catch back), c'est-à-dire les heures effectuées dans le cadre du rattrapage de production en fin de poste annoncées et exécutées le jour même ;
- la totalité des heures excédentaires liées aux séances supplémentaires, qui n'auraient pas fait l'objet d'une information consultation préalable du Comité d'entreprise.

Article 2.4: Décrémentation du compteur HZI

Le compteur HZI pourra être utilisé, durant l'année :

- Sous forme de temps utilisé par le Toyota Member : prise de congés individuels, absences autorisées par la hiérarchie (sous réserve des dispositions réglementant la prise de congés notamment prévues par l'avenant n°3 à l'accord sur le Bien Etre au travail);
- Sous forme de paiement au mois le mois.

Il ne peut en aucun cas être fait d'avance en temps ou en argent sur ce compteur.

Article 3 : Le compteur collectif HZC

Article 3.1 : Amplitude du compteur HZC

Le compteur HZC aura :

- Pour amplitude haute, un maximum de + 50 heures ;
- Pour amplitude basse, un maximum de – 50 heures.

Lorsque le compteur HZC est incrémenté à son maximum (soit + 50 heures), les heures qui auraient eu vocation à l'incrémenter basculeront dans le compteur HZI.

A la demande des organisations syndicales signataires, TMMF s'engage à tout mettre en œuvre pour que le compteur HZC soit à l'équilibre en fin de période.

Article 3.2 : Temporalité du compteur HZC

Dans le respect des dispositions de l'article 10 de l'accord de branche du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie et de l'article L.3121-44 du Code du travail, le compteur HZC est un compteur tri- annuel.

Il sera remis à zéro à l'issue de chaque période tri- annuelle.

PROJET

A titre d'exemple, il sera remis à zéro à l'issue des périodes suivantes :

- 1^{er} janvier 2018 – 31 décembre 2020 ;
- 1^{er} janvier 2021 – 31 décembre 2023 ;
- 1^{er} janvier 2024 – 31 décembre 2026 ;
- Etc...

En pratique, la tri-annualisation permet le maintien durant la période de 3 ans considérée du niveau du compteur HZC, qu'il soit positif ou négatif, sans remise à zéro intermédiaire.

A l'issue de la période de 3 ans, un bilan est effectué :

- Si le compteur HZC est positif : le compteur sera remis à zéro, et le solde pourra être reporté dans le compte épargne temps, dans le CETC pour le remboursement des membres concernés dans la limite des heures en négatif sur ce compteur, sur le RCR et / ou payé en argent au Toyota Member (sans les majorations, lesquelles auront d'ores et déjà été versées au cours de la période) ;
- Si le compteur HZC est à l'équilibre : aucune action particulière n'est menée ;
- Si le compteur HZC est négatif : le solde négatif sera remis à zéro, sans que cela n'ait d'impact sur la rémunération des Toyota Members concernés sauf recours au dispositif d'Activité partielle en fin de période. En effet, TMMF se réservera le droit de solliciter, le cas échéant, une indemnisation au titre de l'Activité partielle pour les heures de travail non réalisées sur la période mais pour lesquelles la rémunération aura été maintenue.

Article 3.3 : Alimentation du compteur HZC

Le compteur HZC est alimenté par l'ensemble des heures travaillées par le Toyota Member au-delà de l'horaire quotidien ou hebdomadaire en vigueur dans l'entreprise (exemple : pour les TM/TL de production 7h05 de temps de travail effectif par jour / 35h25 de temps de travail effectif par semaine) au cours de la période, lorsqu'elles ont fait l'objet d'une information consultation préalable du Comité d'entreprise, c'est-à-dire les heures afférentes :

- aux allongements d'horaires journaliers ;
- aux séances supplémentaires, le cas échéant effectuées par anticipation.

Le caractère collectif des heures sera établi dès lors qu'en plus de l'information consultation du Comité d'Entreprise, les heures auront été effectuées a minima par un groupe de member (sous la responsabilité d'un group leader).

A la demande individuelle du Toyota Member, les compteurs HZI, CP ou CET pourront incrémenter le HZC, que ce dernier soit en négatif ou en positif.

Les heures travaillées qui feront l'objet d'une incrémentation du compteur HZC feront l'objet d'une information-consultation préalable du Comité d'Entreprise. A défaut de consultation préalable du Comité d'Entreprise, les heures seront affectées au HZI et donc à la disposition du Toyota Member.

TMMF essayera dans la mesure du possible de faire en sorte que le compteur HZC fasse l'objet d'une incrémentation préalable à la décrémentation des heures, de sorte à ce que les Members aient le moins possible un compteur HZC débiteur en cours de période.

Article 3.4 : Journée de repos spécifique attribuée en fonction de l'incrémentation du compteur HZC

Les organisations syndicales signataires, dans le cadre des contreparties sollicitées par les Toyota Members, ont demandé et obtenu l'octroi d'un jour de repos spécifique répondant aux critères ci-après.

Dans l'hypothèse où, au cours de l'année le compteur HZC atteindrait un solde positif de + 35 heures, une journée de repos rémunérée sera attribuée au Toyota Member concerné. Ce droit sera réactivé

PROJET

des lors que le solde du HZC repassera par le point « 0 ». Un seul jour de repos pourra être acquis par année calendaire.

Les heures ouvrant le droit à repos spécifique devront avoir été réellement effectuées et ce, dans le cadre direct du HZC. Cela signifie que, pour l'appréciation du déclenchement du droit à ce repos, seront neutralisées les heures ou jours transférés d'un autre compteur vers le HZC (par exemple, les heures transférées du HZI vers le HZC ne pourront pas donner droit à repos).

La journée de repos devra obligatoirement être prise dans les 12 mois qui suivront son attribution et pourra être accolée à d'autres congés sous réserve des possibilités d'organisation. En aucun cas celle-ci ne pourra faire l'objet d'un transfert dans un des différents compteurs du Toyota Member, et elle ne pourra jamais faire l'objet d'une monétisation.

A défaut de prise du repos dans la durée impartie, la journée de repos rémunérée sera perdue. Toutefois, les situations d'empêchement de pose de ce jour de repos dans le délai imparti seront traitées au cas par cas.

Article 3.5 : Décrémentation du compteur HZC

Le compteur HZC pourra être décrémenté, dès lors que du temps de travail doit être annulé, dans la limite basse de - 50 heures, dans les cas suivants :

- Événements externes planifiés et non planifiés (notamment rupture d'approvisionnement suite à un problème fournisseur, problèmes météorologiques - sinistres et intempéries etc...);
- Événements internes planifiés et non planifiés (notamment travaux, pannes etc...);
- Baisse de volume. Dans ce cas, il est rappelé que, pour une baisse de volume de longue durée, la solution privilégiée demeure le changement de cadence (takt time).

Les événements et baisses de volume qui donneront lieu à une décrémentation du compteur HZC feront l'objet d'une information-consultation préalable du Comité d'Entreprise.

Aucun dispositif préalable ne sera systématiquement mis en œuvre avant la décrémentation du compteur HZC.

Le Comité d'entreprise et la commission de suivi seront informés du calendrier prévisionnel des éventuelles fermetures dans la mesure où leur planification est possible.

Si au cours ou en fin de la période, le compteur atteint la limite basse de - 50 heures, les dispositions prévues à l'article 10 (Recours à l'Activité Partielle) s'appliqueront.

Article 3.6: Cas des Toyota Members travaillant en cycle (Toyota Members de Maintenance)

Dans le cadre du cycle de rotation sur 12 semaines de la maintenance, le temps de travail effectif peut être supérieur ou inférieur à l'horaire quotidien ou hebdomadaire en vigueur dans l'entreprise (7h de temps de travail effectif par jour / 35h de temps de travail effectif par semaine).

Un compteur HZM sera créé et exclusivement dédié à la gestion de ce cycle. Ainsi :

- toute heure excédant l'horaire en vigueur dans l'entreprise intervenant dans le cadre du cycle de rotation de 12 semaines incrémentera le compteur HZM ;
- toute heure inférieure à l'horaire en vigueur dans l'entreprise et toute journée de récupération intervenant dans le cycle décrémentera le compteur HZM.

Les dispositions générales sur le fonctionnement des compteurs HZI et HZC prévues aux articles précédents s'appliqueront par ailleurs aux Members travaillant en cycle. Les heures du HZM pourront, à la demande du Member, être transférées dans le HZC.

Exemple 1 :

PROJET

Soit un cycle de travail de 12 semaines prévoyant 7h15 de travail par jour et 2 jours de repos sur le cycle. Une période d'allongement d'horaires pour incrémenter le HZC prévoit 10 minutes d'horaires additionnels afin de pouvoir fermer un jour pour travaux sur la période.

Chaque jour, le member effectuera donc 7h30 de travail :

- 15 minutes iront dans le HZM ;
- 10 minutes dans le HZC.

Lors de la prise des repos du cycle, le HZM sera décrétementé à 2 reprises de 7 heures 15 minutes.

Lors de la fermeture, le HZC sera décrétementé de 7 heures 15 minutes.

Exemple 2 :

Soit un cycle de travail de 12 semaines prévoyant 7h15 de travail par jour et 2 jours de repos sur le cycle. Une séance supplémentaire hors cycle de 7 heures 15 est effectuée pour incrémenter le HZC.

Chaque jour, le member effectuera donc 7h15 de travail et 15 minutes iront dans le HZM.

Les 7 heures 15 supplémentaires hors cycle incrémenteront le HZC.

Lors de la prise des repos du cycle, le HZM sera décrétementé à 2 reprises de 7 heures 15 minutes.

Pour mémoire, pour les Toyota Members travaillant en VSD ou SDL, les heures excédentaires seront comptabilisées au-delà de 29h15 hebdomadaires.

Article 3.7 : Cas des Assistants et des Administrateurs

La population Assistants et Administrateurs est expressément exclue des dispositions sur la tri-annualisation et sur le HZC. Elle ne disposera donc pas de ce compteur.

Article 3.8 : Cas des Toyota Members en forfait jours

La population en forfait jours est expressément exclue des dispositions sur la tri-annualisation et sur le HZC. Elle ne disposera donc pas de ce compteur.

Article 4 : Traitement des situations particulières

Article 4.1 : Arrivée ou départ dans la tri-annualisation en cours de période pour les Toyota Members

Les Toyota Members intégrant ou quittant une population soumise à la tri-annualisation (en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, de changement de fonction ou de catégorie professionnelle notamment) verront leurs droits à majoration et à repos calculés en fonction de la durée réelle de travail exercée sur la période.

Arrivée en cours de période :

A la date d'arrivée dans la population concernée, le compteur HZC des Toyota Member sera à zéro.

Départ en cours de période :

A la date de départ :

- En cas de sortie des effectifs de TMMF, une comparaison sera faite entre la durée du travail réellement effectuée durant la période et la durée qui aurait dû être effectuée. En fonction du bilan établi, la situation sera régularisée, en positif ou en négatif. Si le bilan fait apparaître un trop-versé, ce dernier sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire ;
- En cas de changement de catégorie entraînant une sortie du dispositif de tri-annualisation : le compteur HZC sera gelé jusqu'au bilan collectivement opéré en fin de période, lequel sera fait de la même manière que pour les Toyota Members toujours dans le dispositif (cf article 3.2).

Ces dispositions ne s'appliquent qu'en cas de changement de situation impliquant pour le Member concerné la création ou la suppression du compteur HZC. Un changement de fonction au sein d'une

PROJET

catégorie d'ores et déjà soumise à la tri-annualisation ne remettra pas les compteurs à zéro (exemple : de Team Member de production à Team Member de maintenance).

Les Toyota Members concernés par l'arrivée ou le départ dans la tri-annualisation en cours de période seront soumis aux mêmes variations de leur temps de travail que l'ensemble de la population (séances additionnelles, périodes de fermeture, allongements d'horaires etc...).

Exemple : pour une entrée d'un team member dans le dispositif au 1^{er} juillet, soit 6 mois avant la fin de la période de tri-annualisation :

- a. *Temps de travail qui aurait dû être effectué : 1626 heures / 12 mois * 6 mois travaillés = 813 heures ;*
- b. *Temps réellement effectué : 806 heures ;*
- c. *Le bilan laisse apparaître un solde négatif de 7 heures: application possible du dispositif d'Activité partielle.*

Article 4.2 : Arrivée ou départ en cours de période triennale pour les travailleurs temporaires

La rémunération des travailleurs temporaires sera calculée, au mois le mois, sur la base des heures réellement travaillées.

En fin de contrat, un bilan de la totalité du contrat sera opéré :

- si le travailleur temporaire a été rémunéré à hauteur du temps de travail contractuellement fixé ou au-delà, aucune régularisation ne sera effectuée ;
- si le travailleur temporaire a été rémunéré en dessous du temps de travail contractuellement fixé, une régularisation sera effectuée à hauteur du delta entre les heures contractuellement fixées et les heures réellement travaillées.

Article 4.3: Traitement des absences

a. Traitement des absences vis-à-vis du compteur HZC

Dans la mesure où il s'agit d'un compteur collectif, le compteur HZC doit être incrémenté et décrétementé de la même façon pour l'ensemble des Toyota Members concernés, qu'ils soient présents ou non les jours d'incrémentation :

- Si les absences des Toyota Members interviennent sur des périodes concernées par l'incrémentation du compteur HZC, le compteur HZC des Members concernés sera incrémenté comme pour l'ensemble des Toyota Members concernés par la tri-annualisation, et ce à hauteur des heures qui auraient été effectuées par le Toyota Member s'il avait été présent ;
- A l'inverse, si ces absences des Toyota Members interviennent sur des périodes concernées par la décrémentation du compteur HZC, le compteur HZC des Members concernés sera décrétementé comme pour l'ensemble des Toyota Members concernés par la tri-annualisation, exception faite du Toyota Member qui aurait posé un congé autorisé et rémunéré (notamment Congés payés, HZI) sur cette période avant l'information consultation du Comité d'Entreprise.

Dans les deux cas, les congés posés en heures devront être posés à hauteur du temps de travail qui aurait dû être travaillé sur la journée d'absence (exemple : si temps de travail prévu de 7h15, pose de 7h15 de HZI / pose d'un CP dans tous les cas).

Exemple 1 :

TMMF effectue une séance supplémentaire de 7 heures ayant vocation à alimenter le HZC.

Le jour de la séance supplémentaire concernée, si le Toyota Member est en congés payés, son compteur sera incrémenté du temps de travail qu'il aurait accompli s'il avait été présent, soit 7 heures.

Exemple 2 :

TMMF effectue une période avec allongement d'horaire de 15 minutes par jour, ayant vocation à alimenter le HZC.

PROJET

Si le Toyota Member est en congés payés sur une journée concernée par cet allongement d'horaires, son compteur sera incrémenté du temps de travail qu'il aurait accompli s'il avait été présent, soit 15 minutes.

Exemple 3 :

TMMF annule une séance de travail en décrémentant le HZC.

Avant l'information consultation du Comité d'Entreprise, le Member concerné avait posé un congé sur le jour concerné par l'annulation.

Le jour de la séance de travail annulé, le compteur HZC ne sera pas décrémenté du temps de travail qu'il aurait accompli s'il avait été présent puisque le congé payé prévaut.

b. Traitement des absences vis-à-vis de la rémunération mensuelle

En cas d'absence justifiée et/ou autorisée sur une séance supplémentaire ou un allongement d'horaires, les heures qui auraient dû être effectuées sur la période d'absence par le Member :

- Sont, le cas échéant, payées en fin de mois au titre du maintien de salaire, s'il s'agit d'une absence rémunérée ;
- Ne seront pas comptabilisées pour le déclenchement des heures supplémentaires.

En cas d'absence injustifiée sur une séance supplémentaire ou un allongement d'horaires, laquelle est fautive et peut donner lieu à une procédure disciplinaire, les heures qui auraient dû être effectuées sur la période d'absence par le Member :

- Font l'objet d'une reprise sur salaire sur le mois en cours ;
- Ne seront pas comptabilisées pour le déclenchement des heures supplémentaires.

Exemple :

TMMF anticipe une fermeture pour travaux d'une journée en effectuant un allongement d'horaires de 15 minutes par jour.

Lors d'un allongement d'horaires, si le Toyota Member est en absence injustifiée une journée, son compteur sera incrémenté du temps de travail qu'il aurait accompli s'il avait été présent (+15 minutes).

A l'échéance de paye, les 15 minutes d'allongement d'horaires qu'il n'a pas effectivement travaillé sera repris en argent.

Article 4.4: Situation des Toyota Members à temps partiel

Les Toyota Members à temps partiel se verront appliquer la tri annualisation dans les mêmes conditions que les autres Toyota Members, sous réserve du respect du nombre d'heures complémentaires qu'ils sont en mesure d'accomplir.

Pour cette population, si TMMF n'était pas en mesure de permettre aux Toyota Members concernés de compenser une baisse de leur temps de travail liée à la tri-annualisation, ces derniers ne seront pas redevables des heures complémentaires non effectuées.

Les Toyota Members concernés seront prioritaires au cours de la période de tri-annualisation pour être maintenus dans l'entreprise en cas de fermeture, afin d'effectuer toute activité strictement nécessaire à l'entreprise.

Article 4.5: Cas des suspensions de contrat

Les Toyota Members disposant d'un compteur HZC verront ledit compteur gelé durant les périodes de suspension de contrat (congés sans solde, congé parental à temps plein etc).

Article 5 : Le compteur CETC

Le compteur CETC ne sera plus alimenté à compter du 1^{er} janvier 2018.

Il recueillera donc en dernier lieu les soldes négatifs des compteurs HZC au titre de l'année 2017, dans la limite maximale de – 70 heures. En revanche, les dettes existantes ne seront pas effacées.

PROJET

2 jours (ou 14 heures) au minimum par an, seront prélevés sur le compteur du choix du « Toyota Member » (Repos compensateur de remplacement, HZI, Compte épargne temps, et Congés payés) au plus tard au 31 janvier de chaque année.

TMMF mettra tout en œuvre pour que le compteur CETC disparaisse dans les meilleurs délais.

En tout état de cause, celui-ci sera supprimé une fois l'ensemble des compteurs CETC remboursé.

Article 6 : Majorations applicables et limite hebdomadaire de déclenchement

Les majorations afférentes aux différents temps de travail en dehors de l'horaire de travail normal seront acquises dès la survenue de l'événement, sous réserve de l'atteinte de la durée hebdomadaire moyenne de travail devant être effectuées au sein de la catégorie (soit 35h25 pour les team members / team leaders de production, 35h pour les autres members en heures).

Cette durée constituera la limite hebdomadaire au-delà de laquelle les heures supplémentaires seront déclenchées en cours de mois.

Pour rappel, l'ensemble de ces majorations n'est pas applicable dans le cas de séances ou d'heures dites de « compensation », intervenant dans le cadre de la récupération légale l'article L3122-27 du Code du travail.

Les majorations applicables au sein de TMMF sont les suivantes :

1. Population Team Members / Team Leaders de production :

- Heures excédentaires quotidiennes, dites « overtime », c'est-à-dire les heures effectuées dans le cadre du rattrapage de production en fin de poste, annoncées et exécutées le jour même :
 - ✓ 10% durant les cinq premières minutes ;
 - ✓ 50% à compter de la sixième minute.
- Allongements d'horaires :
 - ✓ 25%.
- Séances supplémentaires le samedi hors HZC :
 - ✓ 25%.
- Séances supplémentaires le samedi avec utilisation du HZC :
 - ✓ 40%.
- Séances supplémentaires le dimanche avec ou sans utilisation du HZC (dans le respect des dispositions en vigueur sur le travail dominical) ;
 - ✓ 100%.

2. Population Team Members / Team Leaders de maintenance :

- Heures excédentaires quotidiennes annoncées et exécutées le jour même :
 - ✓ 50%.
- Allongements d'horaires :
 - ✓ 25%.
- Séances supplémentaires le samedi hors HZC et hors cycle :
 - ✓ 25%.
- Séances supplémentaires le samedi avec utilisation du HZC et hors cycle:

PROJET

- ✓ 40%.
- Séances supplémentaires le dimanche avec ou sans utilisation du HZC et hors cycle (dans le respect des dispositions en vigueur sur le travail dominical) ;
 - ✓ 100%.
- 3. Population Assistants / Administrateurs :
 - Heures excédentaires quotidiennes annoncées et exécutées le jour même :
 - ✓ 25%.
 - Allongements d'horaires :
 - ✓ 25%.
 - Séances supplémentaires le samedi:
 - ✓ 25%.
 - Séances supplémentaires le dimanche (dans le respect des dispositions en vigueur sur le travail dominical) ;
 - ✓ 100%.

Article 7 : Durées maximales de travail

La durée de travail effective ne pourra dépasser, en aucun cas, les maximums légaux et conventionnels.

Article 8 : Délais de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires de travail

Le délai de prévenance en cas de modification de la durée ou de l'horaire de travail sera fonction du type d'évènement l'ayant déclenché :

- Evènement interne ou externe planifié :
 - Allongements d'horaires ou séances supplémentaires incrémentant le HZC : 7 jours calendaires minimum ;
 - Annulation de séances ou d'heures de travail décrémentant le HZC : 7 jours calendaires minimum.
- Evènement interne ou externe non planifié :
 - Allongements d'horaires ou séances supplémentaires incrémentant le HZC : 2 jours calendaires minimum ;
 - Annulation de séances ou d'heures de travail décrémentant le HZC : 6 heures minimum (pour l'équipe du matin, au plus tard à 19h la veille).

Article 9 : Overtime quotidien et augmentation de la production

- a. Recours aux heures excédentaires décidées et exécutées le jour même pour les Team Members / Team Leaders de production (dites « Overtime »)

Les dispositions de l'avenant n°1 et de l'avenant n°3 à l'accord cadre relatif au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel, à l'emploi et à la gestion des ressources humaines, à la formation à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail demeurent applicables.

- b. Augmentation de la production

Lorsqu'il est nécessaire d'augmenter la production, il pourra être recouru aux allongements d'horaires ou à des séances supplémentaires.

PROJET

Article 10 : Recours à l'Activité Partielle

La mise en œuvre d'une organisation du temps de travail sur une période de 3 ans doit avoir pour effet de limiter au strict minimum et aux situations extrêmes les risques de recours à l'Activité partielle ou à tout autre dispositif qui serait mis en place pour le remplacer.

En tout état de cause, TMMF s'engage à mettre en œuvre tous les moyens à sa disposition pour éviter le recours à l'Activité Partielle (recours à des formations, changement de takt time si possible etc) sauf dans les situations exceptionnelles spécifiques sur lesquelles TMMF ne peut agir, de type incendie ou intempéries par exemple.

Le cas échéant, la demande d'indemnisation au titre de l'Activité Partielle sera effectuée dans le respect strict des dispositions légales en vigueur, tant au regard de l'administration que des institutions représentatives du personnel.

Article 11 : Discussions annuelles sur le calendrier de travail

TMMF s'engage à ouvrir, à chaque fin d'année civile, une discussion avec les partenaires sociaux sur le calendrier de travail de l'année à venir.

Cette discussion permettra de partager la programmation indicative de l'activité du site et d'envisager les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité, les allongements d'horaires, la pratique d'équipe de récupération conformément aux dispositions de l'article L3121-50 du Code du travail et le positionnement collectif de la cinquième semaine de congés payés (etc.).

A la demande des organisations syndicales signataires, TMMF s'engage à ne pas utiliser la quatrième semaine de congés payés sauf circonstances exceptionnelles qui donneront lieu à discussions avec les partenaires sociaux.

Article 12 : Modalités d'utilisation du temps de développement sur les années 2018 et 2019

L'avenant n°6 à l'accord cadre relatif au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel, à l'emploi et à la gestion des ressources humaines, à la formation à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail ainsi que l'accord sur le pouvoir d'achat et la reconnaissance, signés en date du 24 octobre 2011, ont instauré un temps de développement spécifique aux Team Members et Team Leaders de production.

Ce temps de développement, qui constitue du temps de travail effectif, a été clairement défini comme un temps ne pouvant être utilisé pour effectuer des opérations de production, mais qui, au contraire, peut être utilisé notamment pour des activités de formation.

TMMF réaffirme l'importance qu'elle accorde au temps de développement tel qu'issu des accords du 24 octobre 2011. En effet, ces temps de développement ont vocation à développer les compétences des Team Members de Production et Team Leaders de Production et donc à garantir la performance de l'entreprise.

Dans ce cadre, et eu égard au projet TNGA, il a été admis qu'à titre exceptionnel et au regard de la particularité des années 2018 et 2019, que sur ces deux années, le temps de développement pourrait être réparti de la façon suivante sur chacune des années :

- 2 jours de formation, groupes de travail, QCC, Action Team etc... (2*7heures);
- 5 heures de communication.

Pour ce faire, et de manière dérogatoire aux dispositions prévues par les deux accords précités, ce temps de développement pourrait être utilisé sans que les compteurs de développement n'aient forcément été incrémentés au préalable (pour rappel, 5 minutes incrémentées par jour de travail).

Cette organisation n'aura aucun impact sur la rémunération des Toyota Members concernés, y compris sur la prime de treizième mois.

PROJET

Par ailleurs, TMMF s'engage à ce que les Group Leaders et les Team Leaders reçoivent, durant ces deux années, une formation adéquate au bon usage de ce temps de développement, lequel est indispensable au développement des compétences des Toyota Members et, par la même, au développement et à la pérennité du site.

PROJET

Chapitre 2 : Engagements en matière d'emploi et de développement des compétences

Depuis le démarrage du site et conformément aux valeurs d'entreprise formalisées dans la Toyota Way, TMMF a toujours considéré le capital humain comme le capital principal de l'entreprise.

A travers cet accord, TMMF réaffirme sa conviction selon laquelle ce sont les Toyota Members, leur engagement et leurs compétences qui permettront la réussite du projet TNGA et la performance du site, lesquelles passeront donc nécessairement par le fait de positionner dans l'organisation, dans le respect de la Toyota Way :

- Le bon Member ;
- Au bon niveau de compétences ;
- Au bon poste ;
- Au bon moment.

Les 3 années qui nous séparent du projet TNGA sont une opportunité unique de mettre en œuvre un plan global de développement permettant ainsi à chacun des Members d'avoir le bon niveau de compétences pour contribuer le plus sereinement et le plus efficacement possible à la réussite de la plateforme TNGA.

C'est dans ce cadre que TMMF réaffirme son engagement à pérenniser et à favoriser l'emploi ainsi que le développement et la reconnaissance des compétences, notamment au regard des dispositions ci-dessous.

Article 1 : Dispositions en matière d'emploi

Pour permettre un développement progressif et stable des compétences des Toyota Members, TMMF annonce que 300 Team Members de production minimum seront embauchés en CDI entre septembre 2017 et décembre 2020.

Les Members sélectionnés dans le cadre de ce plan massif de recrutement seront des Members expérimentés chez TMMF et ayant démontré dans le temps leur engagement et leurs compétences. En conséquence, seront prioritaires les personnes ayant effectué une période d'intérim et d'un contrat de professionnalisation.

Au-delà de cet engagement d'intégrer 300 Members permanents au sein du site, TMMF a aussi la volonté d'offrir des opportunités de carrière à des publics éloignés de l'emploi.

Cette démarche n'est pas nouvelle, elle s'inscrit dans la continuité des actions précédemment menées par TMMF et vise à s'engager de façon durable dans une démarche citoyenne d'accès à l'emploi.

Conformément aux dispositions de l'accord sur le Bien Etre au travail, une attention particulière sera portée sur la population senior.

Article 2 : Dispositions en matière de développement des compétences

Pour permettre de donner aux Members des opportunités de développement cohérentes avec les compétences nécessaires à la réussite du projet, TMMF s'engage sur 3 axes clefs :

- Le développement des compétences à travers la formation en salle et au poste de travail ;
- la reconnaissance des compétences acquises à travers l'obtention de CQPM ;
- la gestion de carrière notamment à travers la mise en œuvre de passerelles.

1. Le développement des compétences :

PROJET

Concernant les Team Members et Team Leaders de production, TMMF a la volonté d'élaborer un plan de formation ambitieux qui, en lien avec les Action Teams, visera à renforcer les compétences et notamment par :

- Le TPS (Jishuken, gestes fondamentaux..);
- La résolution de problème (QCC, application...);
- La maîtrise des postes de travail.

Concernant les Spécialistes : TMMF se mobilise sur la description, l'évaluation et la mise en œuvre des compétences techniques.

Par ailleurs, TMMF s'engage à mener une réflexion sur l'ensemble des filières (production, maintenance, support ...) pour préparer au mieux le projet TNGA.

En conséquence, l'ensemble des populations de TMMF sera l'objet d'identification d'axes de formation prioritaires en lien avec ces filières.

2. La reconnaissance des compétences acquises :

La reconnaissance des compétences acquises fait partie intégrante du process de développement RH. A ce titre, TMMF s'engage sur 2 axes prioritaires :

- La promotion et le process acting as associé ;
- La certification.

La notion « d'acting as » touche l'ensemble des grades de TMMF : de Team Leaders à General Manager. Afin de rendre ce process plus robuste, TMMF s'engage à clarifier et homogénéiser les pratiques propres à ce process de développement et présentera en septembre 2017 un process clarifié.

Dès juillet 2017, 30 TL seront promus : ils sont tous issus d'une période d'Acting as pendant laquelle ils ont pu démontrer leur niveau de compétences.

Enfin, dans la continuité de la politique de certification initiée en 2015, TMMF affirme sa volonté d'atteindre 50% des Team Members, Team Leaders et Group Leaders titulaires d'un CQPM à horizon 2020. Cette opportunité de certification est ouverte aux personnes qui souhaitent valoriser leurs compétences à travers un titre reconnu au niveau national.

3. La gestion de carrière :

A plusieurs reprises, le corps social a mis en évidence la nécessité de proposer des passerelles afin de diversifier et clarifier les opportunités de carrière notamment pour les opérateurs de production.

Dans ce cadre, afin de faciliter la gestion de carrières sur une vision moyen terme, TMMF se donne les moyens de structurer, de formaliser et de visualiser des possibles chemins et parcours de carrière :

- Concernant les Team Members, Team Leaders, Assistants et Administrateurs, TMMF souhaite renforcer les passerelles suivantes:
 - De la production vers la maintenance ;
 - Des Team Members – Team Leaders vers Spécialistes via Assistant - Administrateurs.
Pour faciliter la mise en œuvre de ces passerelles et autres mouvements de carrière, des comités de carrière Team Members – Team Leaders seront organisés en fin d'année fiscale 2017 afin d'identifier et d'organiser les potentiels mouvements à venir en lien avec les besoins de l'organisation.
- Concernant les SAGAA :

PROJET

TMMF confirme son engagement à former l'ensemble des n+1 à My Mid (Mid term development plan) afin de leur permettre d'accompagner et de développer au mieux leurs équipes dans une vision à moyen terme.

A travers cette démarche, l'objectif est de permettre à chaque SAGAA qui en a le souhait d'envisager concrètement la mise en œuvre de son souhait de carrière au sein de l'organisation.

Conformément à l'engagement pris lors des discussions avec les OS en septembre 2016, TMMF réaffirme sa volonté d'ouvrir des échanges avec les OS signataires dès septembre 2017 sur l'ensemble de ces thèmes du développement.

PROJET

Chapitre 3 : Engagements en matière de renforcement de la démarche Bien Etre au travail

TMMF s'engage à ouvrir des discussions avec les organisations syndicales signataires dès septembre 2017 de sorte à élaborer dans un premier temps les bilans de l'accord Bien Etre au travail, signé en date du 21 février 2014, et de l'accord stress, du 4 mars 2010.

L'objectif de ces discussions sera notamment, à la lumière de ces bilans :

- d'engager un audit « stress » et de mettre en œuvre un outil de monitoring ;
- d'identifier les axes de travail prioritaires avec les organisations syndicales signataires;
- de mettre en œuvre les pistes d'améliorations qui en ressortiront.

Par ailleurs, une réflexion sur les horaires de travail notamment sur ceux du samedi, sur l'optimisation du temps de développement ainsi que sur tous les autres sujets identifiés par les organisations syndicales signataires sera initiée.

PROJET

Chapitre 4 : Dispositions finales

Article 1 : Champ et Date d'application de l'accord

Le présent accord concerne :

- Sur les mesures relatives à l'organisation du temps de travail, l'ensemble des Toyota Members en heures (*toute personne ayant signé un contrat de travail avec la société TMMF*).

Il est expressément convenu qu'au sein de cette population, certains Toyota Members pourront être amenés à ne pas être soumis aux fluctuations d'horaires liés à la tri-annualisation en fonction des besoins de l'activité. La population Assistant / Administrateur est expressément exclue des dispositions sur le HZC.

- Sur les autres mesures, l'ensemble des Toyota Members.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018, sauf pour les dispositions prévoyant expressément une entrée en vigueur anticipée (exemple : notamment le recrutement).

Article 2 : Effets de l'accord

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent l'ensemble des dispositions écrites et usages portant sur les mêmes objets.

A titre indicatif, elles suppriment notamment :

- au sein de l'avenant n°1 à l'accord cadre relatif au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel, à l'emploi et à la gestion des ressources humaines, à la formation à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail, les articles 5-5-2, 6-6-2, 7-1, 7-2;
- au sein de l'avenant n°3 à l'accord cadre relatif au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel, à l'emploi et à la gestion des ressources humaines, à la formation à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail, les articles 2, 3 et 6 ;
- au sein de l'avenant n°6 à l'accord cadre relatif au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel, à l'emploi et à la gestion des ressources humaines, à la formation à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail, l'article 7-2-2 ;
- au sein de l'avenant n°10 à l'accord cadre relatif au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel, à l'emploi et à la gestion des ressources humaines, à la formation à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail, l'article 1.

Les autres dispositions des accords et avenants en vigueur au sein de TMMF demeurent en vigueur.

Article 3 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6.

Article 4 : Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent expressément de se rencontrer à l'issue de la première période d'application triennale du présent accord, soit en fin d'année 2020, afin d'en dresser un bilan et d'en envisager d'éventuelles amendements.

Article 5 : Commission de suivi

Une commission de suivi composée de trois représentants par organisation syndicale signataire se réunira mensuellement la première année. Sa fréquence sera ensuite adaptée, en fonction des besoins, en concertation avec les organisations syndicales signataires. La commission créée annule et remplace la commission trimestrielle « ATT » actuellement en place.

PROJET

Dans ce cadre, il est prévu également un bilan annuel de l'organisation du temps de travail.

Article 6 : Dénonciation de l'accord

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 7 : Publicité de l'accord

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues à l'article L 2231-6 du Code du travail. La partie la plus diligente doit déposer l'avenant en deux exemplaires à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi du Nord-Pas-de-Calais, Unité territoriale du Nord Valenciennes (Une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) et en un exemplaire au Secrétariat - Greffe du Conseil des prud'hommes de Valenciennes.

Par ailleurs, conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 relatif à la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise aux commissions paritaire permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI), l'accord sera transmis à la CPPNI après suppression des noms et prénoms des signataires, par email à l'adresse suivante : observatoire-nego@uimm.com.