

TOYOTA MOTOR MANUFACTURING FRANCE

Accord annuel sur les salaires pour l'année 2019

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. 2242-1 et suivants du Code du travail.

Fait à Onnaing, le 19 décembre 2018, en 10 exemplaires.

**Luciano Biondo
Président**



**Pour la C.F.D.T
Thomas MERCIER**



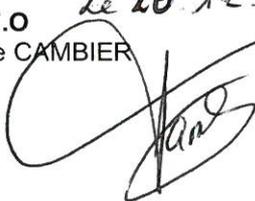
**Pour la C.F.E-C.G.C
Dominique BISIAUX**

**Pour la C.F.T.C
Serge LEKADIR**

le 31/01/19.


**Pour la C.G.T
Eric PECQUEUR**

**Pour F.O
Fabrice CAMBIER**

Le 20.12.2018.


La négociation annuelle relative aux salaires effectifs, à la durée effective, à l'organisation du temps de travail, et à l'intéressement, avec les cinq Organisations Syndicales représentatives s'est tenue les 22 novembre 2018, 3 décembre 2018, et 12 décembre 2018.

Le présent accord concerne les salaires effectifs.

L'intéressement et le calendrier de travail 2019 feront l'objet d'un accord séparé si les parties s'accordent sur leur signature.

A l'occasion de cette négociation, TMMF a remis aux Organisations Syndicales représentatives :

- Les grilles de rémunération au 31-12-2016, 31-12-2017 et 31-10-2018 ;
- Le nombre de départs toutes populations confondues en 2017 et en 2018 (au 31-10-18) ;
- La répartition des effectifs au sein du Grade System au 31-10-2018 ;
- Le nombre d'évolutions, de promotions et d'embauches en CDI en 2018.

➤ **Au cours de la réunion du 22 novembre 2018**, la Direction de TMMF a exposé :

- Les modalités de déroulement des Négociations Annuelles Obligatoires ;
- Le bilan de la situation économique générale en France, dans la Région, dans le secteur automobile ;
- Le contexte propre à TMMF (le projet « TNGA », l'actualité de TMMF) ;
- La situation financière de TMMF ;
- Un état des lieux de la rémunération globale perçue par les Toyota Members en 2018 ;

➤ **Lors de la réunion du 3 décembre 2018**, la Direction de TMMF a :

- Apporté des précisions relatives à la rémunération globale ;
- Traité des revendications des Organisations Syndicales ;

✓ La Direction de TMMF a avancé dans un premier temps une proposition de politique salariale pour 2019 à 2,9 % comprenant :

Pour les Team Members Production et Maintenance / Team Leaders Production et Maintenance / Assistants et Administrateurs

- 2% du budget dédié aux augmentations générales ;
- 0.4% du budget au titre des mesures conventionnelles (prévisionnel) ;
- 0.5% du budget au titre des mesures individuelles.

Pour la population Group Leaders non cadres :

- 2.9% du budget dédié aux augmentations individuelles incluant les 0.4% du budget au titre des mesures conventionnelles.

Pour la population Groupes Leaders cadres, spécialistes, experts et Assistants managers

- 2.9% du budget dédié aux augmentations individuelles.

Suite à une suspension de séance, la Direction a formulé une nouvelle proposition.

La Direction a également évoqué la poursuite de groupes de concertation sur le sujet spécifique de la maintenance, puis l'ouverture de discussions sur d'autres sujets complémentaires dans les groupes de concertation existants, courant d'année 2019.

Ces propositions ont fait l'objet de négociations et ont abouti au présent accord.

CB

TC

SL.
OB
TM

A l'issue des négociations, il a été convenu ce qui suit entre :

- la Société TMMF, représentée par Monsieur Luciano Biondo en sa qualité de Président ;

D'une part

- les Organisations Syndicales représentatives au sein de TMMF représentées par les Délégués Syndicaux ;

D'autre part.

Article 1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel ayant un contrat de travail avec TMMF, sous réserve des dispositions particulières à chaque mesure.

Seules les dispositions relatives aux mesures générales s'appliquent au personnel en contrat à durée déterminée.

Il porte sur les éléments de rémunération pour l'année 2019 aux dates d'application mentionnées ci-après.

Article 2 : Dispositions salariales

Le budget total 2019 au titre des mesures collectives (augmentations générales et mesures conventionnelles) et des mesures individuelles sera de **3,2%** de la masse salariale.

2.1 Toyota Members en heures

Le budget global 2019 alloué pour les Team Members et Team Leaders Production, Team Members et Team Leaders Maintenance, assistant(e)s et administrateur(trice)s sera de **3.2 %**.

Ce budget se décompose :

- en augmentation générale : **2.2%** ;
- en réévaluations conventionnelles et instauration d'une prime d'ancienneté à 16,6% pour 19 ans d'ancienneté : **0.4%** (montant estimatif dans la mesure où les négociations UIMM n'ont pas encore eu lieu) ;
- en mesures individuelles (augmentations individuelles, évolutions et promotions) : **0.6%**.

2.1.1 Mesure collective : Augmentation générale du salaire de base

Le budget global d'augmentation générale sera de : **2.2%**

Le salaire servant de référence est le salaire de base (temps de pause inclus) de :

- décembre 2018 pour les Team Members / Team Leaders Production ;
- mars 2019 pour les Team Members / Team Leaders Maintenance
- juin 2019 pour les Assistant(e)s / Administrateur(trice)s.

Les augmentations générales seront appliquées :

- à effet au 1^{er} janvier 2019, pour les Team Members / Team Leaders Production ;
- à effet au 1^{er} avril 2019, pour les Team Members / Team Leaders Maintenance ;
- à effet au 1^{er} juillet 2019, pour les Assistant(e)s et Administrateur(trice)s.

2.1.2 Mesure collective : augmentations conventionnelles

Le budget global d'augmentations conventionnelles estimatif sera de : **0.4%** (les négociations UIMM n'ayant pas encore eu lieu).

Il comprendra :

- les réévaluations conventionnelles (primes d'ancienneté et indemnités d'éloignement)
- l'instauration d'une prime d'ancienneté spécifique à 16.6% pour 19 ans d'ancienneté.

2.1.3 Mesures individuelles

Le budget global d'augmentation des salaires est, au titre des mesures individuelles, de : **0.6%**

Les mesures individuelles comprennent :

- le budget des augmentations individuelles en fonction des résultats des entretiens annuels d'évaluation ;
- les évolutions au sein de la classification TMMF ;
- les promotions au sein de TMMF en janvier et juillet.

Le salaire servant de référence est le salaire de base (temps de pause inclus) de :

- décembre 2018 pour les Team Members / Team Leaders Production ;
- mars 2019 pour les Team Members / Team Leaders Maintenance
- juin 2019 pour les Assistant(e)s / Administrateur(trice)s.

Les augmentations individuelles seront appliquées :

- à effet au 1er janvier 2019, pour les Team Members / Team Leaders Production ;
- à effet au 1er avril 2019, pour les Team Members / Team Leaders Maintenance ;
- à effet au 1er juillet 2019, pour les Assistant(e)s et Administrateur(trice)s.

2.1.4. Mesures Spécifiques applicables à la population en heures

Les primes d'équipes pour les personnes venant travailler pendant un Shut Down sur un horaire différent de leur horaire habituel, seront maintenues pour les Team Members et Team Leaders, de production et maintenance. La prime la plus favorable des deux sera appliquée.

2.2 Toyota Members en jours (Group Leaders, Spécialistes, experts et Assistant Managers)

Le budget global 2019 alloué pour les Group Leaders cadres et non-cadres, Spécialistes et Assistant Managers sera de **3.2 %**.

2.2.1 Group Leaders non cadres

Le budget global 2019 alloué pour les Group Leaders non cadres sera de **3.2 %**.

Ce budget comprendra :

- le budget estimatif global d'augmentations conventionnelles de **0.4%**, incluant :
 - les réévaluations conventionnelles (prime d'ancienneté et indemnité d'éloignement)
 - l'instauration d'une prime d'ancienneté spécifique à 16.6% pour 19 ans d'ancienneté.

-le budget global d'augmentation individuelle de **2.8%**.

Le salaire servant de référence est le salaire de base de : juin 2019

Les augmentations individuelles seront appliquées à effet du 1er juillet 2019.

2.2.2.Group Leaders cadres, Spécialistes, experts et Assistant Managers

Le budget global 2019 alloué pour les Group Leaders cadres, Spécialistes, experts et Assistant Managers sera de 3.2 %.

Il sera composé des augmentations individuelles en fonction des résultats des entretiens annuels d'évaluation, des évolutions et des promotions.

Le salaire servant de référence sera le salaire de base de : juin 2019

Les augmentations individuelles seront appliquées à effet du 1er juillet 2019.

Article 3. : Autres dispositions

- **La Direction de TMMF s'engage spécifiquement sur le sujet de la maintenance via :**

-la poursuite du groupe de concertation maintenance composé des organisations syndicales signataires de l'accord pour l'avenir de TMMF ;

-l'engagement d'informer l'ensemble des équipes de maintenance des discussions, à l'issue de chaque réunion ;

Seront abordés les sujets suivants :

- Vision des missions de la maintenance au sein de TMMF ;
- Filière professionnelle de la maintenance incluant notamment les rôles respectifs des agents et techniciens de maintenance ;
- Organisation du travail conciliant les attentes des maintenanciers et l'accompagnement efficace de l'activité production ;
- Rémunération des maintenanciers incluant notamment l'accompagnement financier en cas de changement d'horaires impactant le niveau de prime de contrainte horaire ;
- Révision du système d'évaluation de la performance en vue d'une meilleure reconnaissance ;
- Développement des compétences des maintenanciers notamment dans le cadre de TNGA.

Les jalons du groupe de concertation maintenance du 1^{er} trimestre 2019 sont les suivants.

Thèmes :	janv-19					févr-19				mars-19				avr-19			
	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4	Semaine 5	Semaine 6	Semaine 7	Semaine 8	Semaine 9	Semaine 10	Semaine 11	Semaine 12	Semaine 13	Semaine 14	Semaine 15	Semaine 16	Semaine 17
1) Vision générale de la maintenance		→															
2) Organisation : répartition agents de maintenance / TMM		→															
3) Horaires de travail	Retour du XSD		→			→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
4) Volet rémunération																	
5) Evaluation de la performance																	
6) Développement des compétences / formation																	

Notes de l'agenda :

- Négociations OJ
- Info Con. CTSAC / CE
- Recueil du souhait horaires des TMMs
- Constitution des équipes
- Rédaction des avenants aux contrats de travail
- Signature des avenants
- Spring Shut Down
- Début des nouveaux horaires
- Info Con. CTSAC / CE
- Si nécessaire
- Si nécessaire
- Si nécessaire

- **La Direction de TMMF s'est également engagée à ouvrir des discussions sur :**

- la refonte du système CLAP en vue d'une meilleure reconnaissance de la contribution des membres à la performance de TMMF ;

- la valorisation de l'obtention du CQPM ;

Ces sujets seront abordés en 2019 dans les groupes de concertation existants.

Article 4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour l'année 2019, soit jusqu'au 31 décembre 2019.

Article 5. Publicité de l'accord

Le présent accord est établi conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du Travail. Un exemplaire du présent accord sera déposé par voie électronique sur la plateforme de télé-procédure mise en place à cet effet par le ministère du travail. Un exemplaire sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Le présent Accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Article 6. Révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet de révision dans les conditions fixées à l'article L2261-7-1 du Code du travail.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.