

AVENANT N°6
A L'ACCORD - CADRE RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET AUX INSTITUTIONS
REPRESENTATIVES DU PERSONNEL, A L'EMPLOI ET A LA GESTION DES RESSOURCES
HUMAINES, A LA FORMATION, A L'AMENAGEMENT ET A L'ORGANISATION DU TEMPS DE
TRAVAIL

Vu l'avis du Comité d'Entreprise formulé le 19 octobre 2011 qui se décompte de la manière suivante :

- 0 avis favorables;
- 8 abstentions ;
- 2 avis défavorables.

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 Makoto SANO, 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 24 octobre 2011 en 10 exemplaires.

DP

Fc

SL

TDP

BR

LS

JJ
1 CD

Makoto SANO
Président de TMME



Pour la CFDT

Stéphane LASSAUX

Redouane BENEZZINE

Ludovic LEMAY

Hakim LALAOUI



Pour le C.F.E.-C.G.C

Dominique BISIAUX

Fabrice DUCHATEAU

Cathy CROISIEZ

Pour la CFTC

le 24-10-11

Cédric DEVRAINNE

Johann JOLY

Serge LEKADIR

Jean-Pierre PINTUS



Pour la CGT

Guillaume VASSEUR

Eric PECQUEUR

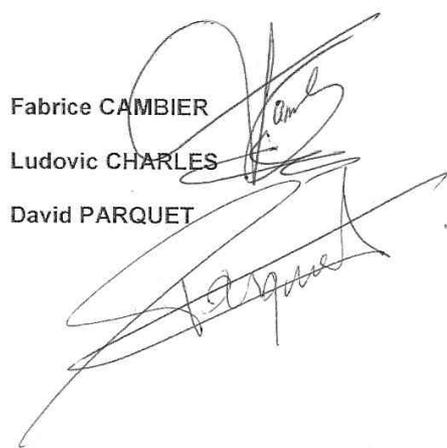
Edith WEISSHAUPT

Pour FO

Fabrice CAMBIER

Ludovic CHARLES

David PARQUET



PREAMBULE

L'accord sur le pouvoir d'achat et la reconnaissance au sein de TMMF prévoit progressivement la mise en place de la prime de treizième mois, selon les modalités suivantes :

- Une prime fixe de treizième mois pour les teams members / teams leaders production ;
- Une prime fixe de treizième mois et une prime variable de treizième mois pour les teams members / teams leaders maintenance ;
- Une prime fixe de treizième mois et une prime variable de treizième mois pour les assistants / chef de groupe non cadres ;
- Un bonus sur la performance individuelle pour les cadres.

Par ces dispositions, la Direction de TMMF a affirmé sa confiance en l'avenir du site et sa détermination à en assurer la pérennité.

Considérant qu'une négociation consiste en ce que « chacune des parties soit amené à faire un pas vers l'autre » en vue d'un accord bénéfique pour tous, il a par conséquent été procédé à un recensement des éventuelles contributions que les Toyota Members bénéficiant d'une prime de treizième mois 100% fixe pourraient effectuer pour bénéficier des mesures en cours de négociation.

Après discussions, des contributions en temps ont finalement été retenues.

Leurs mises en place nécessitent donc la signature d'un avenant 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.

Il convient d'ailleurs de préciser qu'à défaut de signature ou en cas d'opposition au présent avenant, les dispositions prévues par l'accord sur le pouvoir d'achat et la reconnaissance n'entreront pas en vigueur.

A l'inverse, à défaut d'entrée en vigueur de l'accord sur le pouvoir d'achat et la reconnaissance, les dispositions du présent avenant n'entreront pas en vigueur.

Il a été donc été convenu entre les parties de modifier ce qui suit.

RIS

DP
FC 52
LC FPP

BR

LS

JJ
3

Chapitre 1 : Modifications applicables à compter de l'année 2012

En contrepartie de l'instauration progressive de la prime fixe de treizième mois, il est convenu que le taux de la majoration applicable aux 5 premières minutes d'heures excédentaires quotidiennes (par équipe) est porté à 10% (au lieu de 50%) pour les Team Member / Team Leader Production, à compter du 1^{er} janvier 2012.

Ces heures excédentaires seront utilisées pour effectuer du rattrapage de production, de la production additionnelle ou de la production ordinaire.

Elles n'ont pas vocation à venir augmenter le nombre d'heures excédentaires maximum prévu (pas d'augmentation de la plage d'over time existante).

Si aucun over time n'était planifié sur une journée, les 5 minutes d'heures excédentaires majorées à 10% ne se reporteront pas sur le jour suivant.

(ex : jour A : pas d'over time / jour B : 40 minutes d'over time = 5 minutes à 10 %, 35 minutes à 50%).

Par conséquent, l'accord initial du 12 janvier 2001 modifié par voie d'avenants est modifié comme suit, à compter du 1^{er} janvier 2012:

Article 5-5-2 - Paiement

Pour les teams members production / teams leaders production

Les 5 premières minutes d'heures excédentaires non planifiées, c'est-à-dire annoncées et exécutées le jour même sont majorées à 10%.

Au delà de ces 5 premières minutes d'heures excédentaires non planifiées, la majoration des heures excédentaires est de 50%.

Pour les teams members maintenance / teams leaders maintenance

L'intégralité des heures excédentaires non planifiées, c'est-à-dire annoncées et exécutées le jour même est majorée à 50%. »

Article 7-2-2 Alimentation

Les 2 compteurs « HZC et HZI » sont incrémentés chacun par :

- les heures excédentaires quotidiennes dites « overtime » (pour les équipes de 2x7 ; pour l'équipe de nuit) auxquelles s'appliquent des majorations de 10%
- les heures excédentaires quotidiennes dites « overtime » (pour les équipes de 2x7 ; pour l'équipe de nuit) auxquelles s'appliquent des majorations de 50%
- les jours additionnels de production auxquels s'applique une majoration de 25% payée au mois ou placée dans le CET ou dans le compteur de suivi annuel (poursuite de l'avenant N°2 du 03 juin 2009).
- les rattrapages de production le samedi ou le dimanche auxquels s'appliquent des majorations de 25% (samedi planifié) ou de 40% (samedi de rattrapage suite à un problème fournisseur (ex : rupture d'approvisionnement.), événement interne (pannes...), événement externe (météo...) générant l'arrêt du site et donnant recours à l'utilisation du compteur HZC).

[.....]

- Le compteur individuel « HZI » :

1) Incrémentation du compteur HZI

Ce compteur pourra être incrémenté dans une limite de 140 heures et ne pourra en aucun cas être en négatif.

MS

FC SL
LC JPP

LS

JSA
4

Lorsque le compteur « HZI » est incrémenté à son maximum (soit 140 heures), les heures excédentaires quotidiennes ou les jours additionnels de production ou les rattrapages de production le samedi ou le dimanche effectués basculent automatiquement, au choix du « Toyota Member » dans le compteur HZC, soit dans le CET ou peuvent être payées.

> Si la somme des compteurs HZC et CETC est à 0 ou en positif, le compteur HZI sera incrémenté :

- par la totalité des majorations de 10% des heures excédentaires quotidiennes, de 50% des heures excédentaires quotidiennes, de 25% les jours additionnels de production, de 25 ou de 40% des rattrapages de production le samedi ou le dimanche, qui seront créditées, au choix du « Toyota Member » en temps ou en argent au mois le mois.

- par la totalité des heures effectuées au titre des heures excédentaires quotidiennes, des jours additionnels de production et des rattrapages de production du samedi ou du dimanche, qui seront créditées, au choix du « Toyota Member » en temps ou en argent au mois le mois.

> Si la somme des compteurs HZC et CETC est en négatif, le compteur HZI sera incrémenté :

- par la totalité des majorations de 10% des heures excédentaires quotidiennes, par la totalité des majorations de 50% des heures excédentaires quotidiennes, de 25% les jours additionnels de production, de 25 ou de 40% des rattrapages de production le samedi ou le dimanche, qui seront créditées, au choix du « Toyota Member » en temps ou en argent au mois le mois.

- par 50% des heures effectuées au titre des heures excédentaires quotidiennes, des jours additionnels de production et des rattrapages de production du samedi ou du dimanche qui seront créditées, au choix du « Toyota Member » en temps ou en argent au mois le mois. »

Chapitre 2 : Modifications applicables à compter de l'année 2013

Il est rappelé qu'en contrepartie de l'instauration progressive de la prime fixe de treizième mois, il a été convenu que la majoration des 5 premières minutes d'heures excédentaires quotidiennes (par équipe) serait portée à 10% (au lieu de 50%) pour les Team Member / Team Leader Production, à compter du 1^{er} janvier 2012.

A compter du 1^{er} janvier 2013, en contrepartie de l'instauration de 100% de la prime fixe de treizième mois, les Team Member Production / Team Leader Production s'engagent à augmenter leur temps de travail et à passer à une durée hebdomadaire de travail de 35 heures 25 minutes de travail effectif, sans augmentation du salaire de base.

Cette augmentation du temps de travail a vocation à développer les compétences des Team Member Production et Team Leader de Production et donc à terme, de permettre de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

Il est à noter que le versement de la prime fixe de treizième mois représente en proportion un gain de rémunération substantiellement supérieur au paiement, même majoré, de 5 minutes de travail supplémentaire.

Cette mesure représentant une opportunité pour les Toyota Members concernés de développer leurs compétences, la Direction de TMMF prend l'engagement formel de ne pas utiliser ce temps de travail additionnel pour effectuer des opérations de production.

Cette augmentation du temps de travail ne se substitue pas aux 5 minutes de communication quotidiennes ni aux actions de formation de l'entreprise.

Ce temps de travail « additionnel » pourra être utilisé dans différents cadres et notamment : cercles de qualité, activités de kaizen (amélioration continue), formation, activité de 4S, ergonomie, information / communication...

Cette augmentation de 5 minutes du temps de travail journalier moyen ne correspondra pas en pratique à une augmentation du temps de travail de 5 minutes par jour.

MS

DP
FC
LC
5L
JPP

BR
LS

JJ
5
GD

Ce temps sera en effet affecté à un « compteur de développement », à la disposition de l'entreprise.

Le « compteur de développement » sera incrémenté de 5 minutes par jour travaillé (sauf jours de travail additionnels), sur une base annuelle, à partir du 1^{er} janvier 2013. Les heures ainsi créditées sur ce compteur pourront être mobilisées par l'entreprise, en dehors du temps de poste (avant ou après le poste, hors samedi et dimanche) des team members production/ team leader production, dans le respect de la réglementation relatives à la durée du travail.

Le « compteur de développement » sera remis à zéro le 1^{er} janvier de chaque année.

Seuls les temps crédités sur le compteur pourront être utilisés (exemple : 50 minutes créditées, 50 minutes maximum utilisables).

Avant utilisation de ce compteur, un délai de prévenance des membres de 5 jours ouvrés sera respecté.

L'utilisation de ces temps de développement fera l'objet d'un suivi en commission de suivi ATT.

La prime fixe de treizième mois ne se trouverait pas impactée si TMMF était dans l'impossibilité de permettre aux membres d'utiliser les temps de développement crédités sur leur compteur.

Par conséquent, l'accord initial du 12 janvier 2001 modifié par voie d'avenants est modifié comme suit, à compter du 01^{er} janvier 2013 :

A chaque fois qu'il est fait référence à la durée hebdomadaire moyenne de travail, celle-ci correspond à :

- 35 heures 25 minutes pour les teams members production et team leaders production ;
- 35 heures pour les autres Toyota Members en heures.

A chaque fois qu'il est fait référence à la durée annuelle moyenne de travail, celle-ci correspond à :

- 1626 heures pour les teams members production et team leaders production ;
- 1607 heures pour les autres Toyota Members en heures.

MS

DP
FC SL
CC JPP

LS

JJG
6

Chapitre 3 : Dispositions finales

Article 1 Champ et Date d'application de l'avenant

Le présent avenant concerne l'ensemble des « Toyota Members » en heures (*toute personne ayant signé un contrat de travail avec la société TMMF*) ainsi que les salariés des entreprises de travail temporaire, sous réserve qu'ils soient titulaires d'un contrat de mission d'une durée supérieure à 4 semaines.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur aux échéances définies en amont, sous réserve de la signature, au plus tard le 24 octobre 2011, de l'accord sur le pouvoir d'achat et la reconnaissance.

A défaut, le présent accord n'entrera pas en vigueur.

Les Organisations Syndicales signataires représentées dans l'entreprise expriment leur adhésion globale à l'avenant et à l'ensemble de ses dispositions.

Article 2 Effets de l'avenant

Les dispositions non concernées par le présent avenant restent en vigueur.

Article 3 Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 4.

Article 4 Dénonciation de l'avenant

Le présent avenant, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

Dans ce cas, la Direction et les Organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des possibilités d'un nouvel avenant.

Passé le délai de 3 mois prévu à l'article L2261-9 du Code du travail, l'Entreprise ne sera plus tenue de maintenir les dispositions du présent avenant, à compter de l'entrée en vigueur d'un nouvel avenant et à défaut au terme d'un délai d'un an suivant l'expiration du délai de préavis.

Il convient de noter que dans l'hypothèse d'une dénonciation du présent accord par l'une des parties quelle qu'elle soit, l'accord sur le pouvoir d'achat et la reconnaissance fera l'objet d'une dénonciation de la part de TMMF.

Article 5 Publicité de l'avenant

Le présent avenant 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.

MS

DP
Fc SL
LC JDP

BR
CS

JJD
7