

## TOYOTA MOTOR MANUFACTURING FRANCE

### Négociation annuelle sur les salaires et le temps de travail Année 2015

#### PROCES VERBAL DE DESACCORD

Conformément à l'article L 2242-4 du Code du Travail, « si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire ».

Il est établi à la suite des réunions de négociations en date des 03, 10, 16 et 18 décembre 2014 le présent procès-verbal de désaccord.

La négociation annuelle sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail avec les cinq Organisations Syndicales représentatives s'est tenue les 03, 10, 16 et 18 décembre 2014.

#### Article 1<sup>er</sup> : Dernier état des propositions des Organisations Syndicales représentatives

##### 1.1 Délégation syndicale CFDT

###### 1.1.1 Sur les salaires

- AG 2%
- Réajustement des minimas par catégorie (grade system)

###### 1.1.2 Sur le temps de travail

- Reconnaissance sur les samedis travaillés
- Fermeture des 29 et 30 décembre, ainsi que l'organisation du calendrier pour l'année prochaine
- Etudier sérieusement la possibilité d'aménager le temps de travail (sortie du 3x8 par exemple) (Maintenance)
- Revalorisation du nombre de jours de RTT
- Trouver un accord pour obtenir une majoration pour un samedi travaillé : pour la population SAGAA (1 RTT supplémentaire pour 3 samedis travaillés) et pour les assistant(e)s et administrateur (trices) une majoration de 50% pour tout samedi travaillé

###### 1.1.3 Autres

- 3 jours enfant malade à 100% et, pour les personnes ayant 3 enfants et +, le 4<sup>ème</sup> et le 5<sup>ème</sup> jour à 50%
- Pour favoriser l'achat d'un véhicule (TOYOTA), créer un système de prêt interne à un taux préférentiel (ex : 0%) et augmenter le % de réduction sur les pièces de rechange
- Une embauche pour chaque départ
- Augmentation de la prime de déplacement
- Création de plusieurs postes pour accompagner les seniors sur leur fin de carrière et permettre un échange de compétences
- Augmenter la durée d'obtention de la prime d'ancienneté
- Prime panier lorsqu'il n'y a pas de restaurant
- Reconnaissance des Métiers ainsi que des compétences techniques (Renégociation d'accord par des avenants)
- Prime de présence SSD, WSD
- Augmentation de la prime de nuit
- Augmenter la valeur en euros du kaizen

K. A.

- Révision des primes (primes 3x8, prime de démarrage le dimanche, prime de SDL, astreinte..) (Maintenance)
- Ne plus perdre la prime de démarrage le dimanche de nuit lorsqu'on travaille 6 nuits (en conservant bien entendu la majoration de la 6<sup>ème</sup> nuit) (Maintenance)
- Prime de 13<sup>ème</sup> mois à 100% (pour tous 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> collègue)
- Mettre en place un plan de développement avec la collaboration des RH et du service formation pour appréhender l'avenir avec plus de sérénité
- Continuer à travailler sur l'accord qui a été signé afin que celui-ci ait une influence directe sur le travail au quotidien
- Intégrer un GL, un Spécialiste et un AM dans le comité de carrière
- Attribution automatique de la prime d'équipe à la population SAGAA pour le remplacement temporaire d'un collègue posté dès le démarrage

## **1.2 Délégation syndicale CFE-CGC**

L'Accord annuel sur les salaires et le temps de travail pour l'année 2015 a été signé le 21 janvier 2015 par la délégation syndicale CFE-CGC. Cet Accord n'ayant pas recueilli un nombre suffisant de signatures d'Organisations Syndicales représentatives, celui-ci n'a donc pas pu trouver application.

### **1.2.1 *Sur les salaires***

- Augmentation salariale de 2% pour l'ensemble du personnel (dont 1% d'AG y compris pour les cadres)
- Arrêt du déploiement de la politique de rémunération « nuage de points »

### **1.2.2 *Sur le temps de travail***

- Pour le personnel au forfait jours : mise en place de la majoration de 25% pour chaque samedi travaillé dès le 1<sup>er</sup> samedi

### **1.2.3 *Autres***

- Mise en place d'un 13<sup>ème</sup> mois pour l'ensemble du personnel SAGAA
- Revalorisation de 2% des différentes primes, y compris les primes d'encadrement
- Mise en place de la participation aux frais de transport pour le personnel d'encadrement
- Ouverture du coefficient 395 aux GL non cadres

## **1.3 Délégation syndicale CFTC**

La Délégation syndicale CFTC n'a pas présenté de revendications syndicales écrites mais a apporté des commentaires sur l'ensemble des revendications patronales et syndicales.

## **1.4 Délégation syndicale CGT**

### **1.4.1 *Sur les salaires***

- Augmentation de minimum 3€ par heure soit 450€ par mois (salaire mini 1700€ net)
- Indexer automatiquement les salaires sur la hausse réelle des prix

### **1.4.2 *Sur le temps de travail***

- De vraies 35 heures – Pas d'overtime, ni de samedis obligatoires

### **1.4.3 *Autres***

- Embaucher en CDI tous les intérimaires et les CDD

K.A.

- Création de centaines de postes de travail
- Un vrai 13<sup>ème</sup> mois pour tous, intérimaires compris sans contrepartie ni part variable
- Augmenter la prime de déplacement
- Dire stop à la baisse de la prime d'intéressement
- Prise en charge de la totalité des frais de santé par TMMF pour les salariés et leur famille
- Accès aux comptes de l'entreprise et publication des résultats.

## **1.5 Délégation syndicale FO**

### **1.5.1 Sur les salaires**

- 100€ net d'augmentation de salaire pour tous

### **1.5.2 Sur le temps de travail**

- Par tranche de 4 samedis et dimanches travaillés prime de 250€ plus une journée de récupération
- Aménagement du temps de travail pour garantir les deux ponts en 2015 (15 mai et 13 juillet) et fermeture entre Noël et Nouvel An

### **1.5.3 Autres**

- Mise en place d'une prime pallier de 50€ net par franchissement de pallier avec effet rétroactif sur 3 ans
- Réinstauration de la prime vacance d'un montant de 530 € net
- St Eloi : une journée à récupérer ou majorer à 100% si travaillé comme le prévoit la Convention Collective de la Métallurgie du Valenciennois et du Cambrésis
- Rétablissement de la subrogation
- Participation aux bénéfices du groupe Toyota
- Un départ = une embauche
- Prise en compte de l'ensemble des primes pour le calcul du 13<sup>ème</sup> mois
- Prime d'ancienneté limitée à 15 ans dans la Convention Collective. Augmenter à 20 ans par accord d'entreprise
- 20 heures de développement et les parts variables payés au travers l'allocation formation
- Paiement et majoration de 40% des 50 minutes de développement si anticipation

## **Article 2 : Dernier état des propositions de la direction de TMMF**

Le budget total au titre de l'augmentation générale et des mesures individuelles sera de **1.05%** de la masse salariale.

### **2.1 Toyota Members en heures**

#### **2.1.1 Mesures Générales : Augmentation générale du salaire de base**

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

- décembre 2014 pour les Team Members / Team Leaders Production ;
- mars 2015 pour les Team Members / Team Leaders Maintenance et les Assistant(e)s / Administrateur(trice)s.

Le pourcentage d'augmentation générale appliqué, à ce salaire de base, sera de :

- **+ 0.3 %** pour les Team Members / Team Leaders Production
- **+ 0.3 %** pour les Team Members / Team Leaders de Maintenance ;
- **+ 0.3 %** pour les Assistant(e)s / Administrateur(trice)s.

Les augmentations générales seront appliquées :

K.A.

- ❖ au 1<sup>er</sup> janvier 2015, pour les Team Members / Team Leaders Production.
- ❖ au 1<sup>er</sup> avril 2015, pour les Team Members / Team Leaders Maintenance, sans effet rétroactif
- ❖ au 1<sup>er</sup> avril 2015, pour les Assistant(e)s et Administrateur(trice)s, sans effet rétroactif.

### 2.1.2 Mesures individuelles

Le budget d'augmentation des salaires, exprimé en pourcentage de la masse salariale, est, au titre des mesures individuelles, de :

- **+ 0.75 %** pour les Team Members et les Team Leaders Production
- **+ 0.75 %** pour les Team Members et les Team Leaders Maintenance ;
- **+ 0.75 %** pour les Assistant(e)s / Administrateur(trice)s.

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

- décembre 2014 pour les Team Members / Team Leaders Production ;
- mars 2015 pour les Team Members / Team Leaders Maintenance et les Assistant(e)s / Administrateur(trice)s.

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 changements de coefficient au sein de la classification conventionnelle impliquant une revalorisation des primes d'ancienneté ;
- les promotions au sein de TMMF.

Les augmentations individuelles au mérite :

Le budget des augmentations individuelles au mérite :

- **+ 0.4 %** pour les Team Members et les Team Leaders Production
- **+ 0.4%** pour les Team Members et les Team Leaders Maintenance ;
- **+ 0.4 %** pour les Assistant(e)s / Administrateur(trice)s.

Les augmentations individuelles seront appliquées :

- ❖ au 1<sup>er</sup> janvier 2015, pour les Team Members / Team Leaders Production.
- ❖ au 1<sup>er</sup> avril 2015, pour les Team Members / Team Leaders Maintenance, sans effet rétroactif.
- ❖ au 1<sup>er</sup> avril 2015 pour les Assistant(e)s et Administrateur(trice)s, sans effet rétroactif.

Evolutions au sein de la classification TMMF et les changements de coefficient au sein de la classification conventionnelle impliquant une revalorisation des primes d'ancienneté :

Les évolutions correspondent à une progression au sein des différentes catégories du système de classification TMMF.

L'augmentation individuelle liée à une évolution sera de 4%.

Le budget global consacré aux évolutions et changement de coefficient sera pour l'année 2015 de :

- **+ 0.30 % pour les Team Members / Team Leaders Production et Maintenance** en CDI.
- **+ 0.30 % pour les Assistant(e)s / Administrateur(trice)s** en CDI.

Les évolutions seront appliquées en deux vagues, en raison des dates d'entretiens individuels applicables dans l'entreprise :

- ❖ au 1<sup>er</sup> janvier 2015, pour les Team Members / Team Leaders Production.
- ❖ au 1<sup>er</sup> avril 2015, pour les Team Members / Team Leaders Maintenance, sans effet rétroactif.
- ❖ au 1<sup>er</sup> avril 2015 pour les Assistant(e)s et Administrateur(trice)s, sans effet rétroactif.

K.A.

### Promotions TMMF :

Les promotions correspondent à un changement de fonction au sein de TMMF.

Le budget global consacré aux promotions sera pour l'année 2015 de :

- **+ 0.05 % pour les Team Members / Team Leaders Production et Maintenance** en CDI.
- **+ 0.05 % pour les Assistant(e)s / Administrateur(trice)s** en CDI.

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

### **2.2.1 Group Leaders et Spécialistes**

Le budget global 2015 alloué pour les Group Leaders et les Spécialistes sera de **1.05 %**.

Ce budget se décompose :

- en augmentations individuelles en fonction des résultats des entretiens annuels d'évaluation ;
- en évolutions au sein de la catégorie ;
- en promotions au sein de TMMF.

### Augmentations individuelles en fonction des résultats des entretiens annuels d'évaluation :

Les augmentations individuelles au mérite correspondent à un budget global de :

- **0.7%** pour les Group Leaders,
- **0.7 %** pour les Spécialistes.

Sont éligibles au 1<sup>er</sup> avril 2015 sans effet rétroactif, tous les Group Leaders, et les Spécialistes, en CDI après 6 mois d'ancienneté dans la catégorie, reprise d'ancienneté exclus.

### Evolutions au sein de la classification TMMF :

Les évolutions au sein de la classification TMMF seront appliquées au 1<sup>er</sup> avril 2015 sans effet rétroactif pour les Group Leaders et les Spécialistes.

L'augmentation individuelle liée à une évolution sera de 4%.

Le salaire servant de référence est le salaire de base de mars 2015.

Le budget global consacré aux évolutions pour les Group Leaders et Spécialistes sera pour l'année 2015 de **0.3%** de la masse salariale.

### Promotions TMMF :

Les promotions correspondent à un changement de fonction au sein de TMMF.

Le budget global consacré aux promotions pour les Group Leaders et Spécialistes sera pour l'année 2015 de **0.05%** de la masse salariale.

### **2.2.2 Assistant Managers**

Le budget alloué pour les Assistant Managers sera de **1.05 %**.

Il consiste en des Augmentations individuelles en fonction des résultats des entretiens annuels d'évaluation, à savoir les augmentations individuelles au mérite.

Seront éligibles aux augmentations individuelles au mérite au 1<sup>er</sup> avril 2015 (sans effet rétroactif), tous les Assistant Managers en CDI après 6 mois d'ancienneté dans la catégorie, reprise d'ancienneté exclue.

K.A.

## **2.3 Dispositions complémentaires à la politique salariale**

### **2.3.1 Développer les compétences**

Ainsi, TMMF a proposé d'introduire en 2015 les mesures suivantes :

- décerner un diplôme à la fin de la GL Academy (CQPM) ;
- étendre la possibilité de certification aux autres Group Leaders ;
- développer des parcours certifiants identiques (CQPM TM → niveau BEP, CQPM TL → niveau BAC, CQPM GL → niveau BAC+2).

### **2.3.2 « Bien-être au Travail » : Amélioration des conditions de travail**

TMMF a souhaité ouvrir pour l'année 2015 plusieurs axes (chantiers) veillant à l'amélioration des conditions de travail.

#### *2.3.2.1 Calendrier de production*

Basé sur l'expérience de 2014, TMMF a souhaité donner plus de visibilité sur le calendrier de production rendant ainsi public une proposition de positionnement des 3 semaines de fermetures d'été et des 5 jours de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés.

Après négociation, des compromis ont été trouvés afin de repositionner la fermeture d'été en totalité sur le mois d'août ainsi que la reprogrammation d'un week-end de 4 jours favorisant l'équilibre vie privée et besoin de l'entreprise sur la période de congés scolaires de printemps et du démarrage du projet EURO6.

Lors de la dernière réunion sur ce thème, TMMF a proposé d'étudier sur le 1<sup>er</sup> trimestre 2015 l'opportunité de congés entre Noël et Nouvel An en tenant compte du respect des engagements de livraison du volume aux clients et sans générer de surcoût.

#### *2.3.2.2 Horaire de travail en maintenance*

Soucieux de répondre aux attentes des Members de maintenance quant à l'organisation du travail, TMMF a proposé de lancer une étude en 2015 sur les horaires de maintenance ainsi que les primes associées.

#### *2.3.2.3 Déploiement des TPS lines*

L'Accord « *Bien-être au Travail* », signé le 21 février 2014 par trois organisations syndicales, instaure 48 mesures destinées à l'amélioration des conditions de travail.

Dans cette optique, TMMF propose d'inclure les organisations syndicales signataires de l'Accord « *Bien-être au Travail* » à participer au déploiement des TPS lines.

Ainsi, lors de la réunion mensuelle de suivi de l'Accord « *Bien-être au Travail* », les organisations syndicales signataires seront amenées à désigner leurs représentants aux chantiers d'amélioration des conditions de travail par le biais du déploiement des TPS lines.

### **2.3.3 Abondement des jours de CET placés sur le PERCO**

TMMF propose, dans la continuité de l'Accord « *Bien-Être au Travail* » pour le volet Contrat de Génération, un accompagnement vers le départ en retraite, en complément au dispositif du CET Retraite.

K.A.

Ainsi, tout Toyota Member qui placera entre 1 à 10 jours de son Compte Epargne Temps (CET) à destination de son PERCO percevra de la part de TMMF un abondement de 20%.

La mise en place de cette mesure sera soumise à la validation 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 et d'un avenant au Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO).

#### **2.3.4 Déblocage exceptionnel des Compte Epargne Temps**

Afin de soutenir le pouvoir d'achat des Toyota Members, TMMF propose, pour le premier trimestre 2015, de supprimer à titre exceptionnel le seuil de 10 jours ou 70 heures pour le déblocage sans motif du Compte Epargne Temps.

A titre exceptionnel, pour le 1<sup>er</sup> trimestre 2015, le « Toyota Member » pourra se faire payer complètement les droits acquis.

La mise en place de cette mesure sera soumise à la validation 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.

Les parties constatent leur désaccord.

Vu l'avis du Comité d'Entreprise du 30 janvier 2015 qui se décompose de la manière suivante :

- 1 Avis favorable,
- 2 Avis défavorables,
- 7 Abstentions,

La Direction de TMMF entend appliquer de manière unilatérale pour l'année 2015 l'ensemble des mesures indiqué à l'article 2 du présent Procès-Verbal de Désaccord.

#### **Article 3 : Champ d'application du Procès-Verbal de Désaccord**

Le présent procès-verbal de désaccord 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 2015.

#### **Article 4. Publicité du Procès-Verbal de Désaccord**

Le présent procès-verbal de désaccord sera déposé auprès de 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) ainsi qu'au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Valenciennes, après avoir constaté l'absence d'opposition valable de la part d'organisations syndicales de salariés non signataires.

Le présent procès-verbal de désaccord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

K.A.

## ANNEXE

RECAPITULIF DE LA POLITIQUE SALARIALE  
POUR L'ANNEE 2015 PAR CATEGORIE

	AG	AI	Evo / Promo	TOTAL
TM/TL Asst/Adm	0,3 %	0,4 %	0,35 %	1,05 %
GL / SPE		0,7 %	0,35 %	1,05 %
AM		1,05 %		1,05 %

k.A.

Fait à Onnaing, le 1<sup>er</sup> février 2015.

**Koreatsu Aoki**

**Président**



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

Martial BAUDRY

Djamel DJEBARA

Stéphane LASSAUX

Jean Marie MERCIER

Thomas MERCIER

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

Dominique BISIAUX

Soulier David SOULIER

Olivier VANSPEYBROECK

**Pour la C.F.T.C.**

Eddy BROQUET

Cédric DEVRAINNE

Serge LEKADIR

Manuel MARECHAL

**Pour la C.G.T**

Michael DURUT

Eric PECQUEUR

Guillaume VASSEUR

Edith WEISSHAUPT

**Pour F.O**

Géry BLONDEL

Fabrice CAMBIER

Carol MARECAILLE

Grégory MINOT