

**Avenant à l'Accord « Bien-être au Travail »
- Contrat de Génération -**

(Prévention des situations de pénibilité, populations spécifiques, contrat de génération, seniors...)

Vu l'avis du Comité d'Entreprise formulé le 24 novembre 2014 qui se décompte de la manière suivante : 8 avis favorables – 0 abstention – 2 avis défavorables,

Entre les soussignés :

La société Toyota Motor Manufacturing France S.A.S (T.M.M.F)

Désignée ci-après comme l'entreprise, représentée par Monsieur Koreatsu AOKI

En sa qualité de Président

D'une part,

ET

Le syndicat C.F.D.T. représenté par ses Délégués syndicaux

Le syndicat C.F.E - C.G.C. représenté par ses Délégués syndicaux

Le syndicat C.F.T.C. représenté par ses Délégués syndicaux

Le syndicat C.G.T. représenté par ses Délégués syndicaux

Le syndicat F.O. représenté par ses Délégués syndicaux

d'autre part,

Il est établi en dix exemplaires originaux.

Fait à Onnaing, le 28 novembre 2014.

GM
FC GB LS

DB

AB
LS
JAH
TH
JJ
GB

Fait à Onnaing, le 28 novembre 2014.

Koreatsu Aoki

Président


Pour la C.F.D.T


Martial BAUDRY 

~~Patrick BERTRAND~~

Stephane Lassaux

Djamel DJEBARA

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 

Johann JOLY 

Serge LEKADIR 

Pour la C.G.T

Michael DURUT

Eric PECQUEUR

Guillaume VASSEUR

Edith WEISSHAUPT

Pour F.O

Géry BLONDEL 

Fabrice CAMBIER

Carol MARECAILLE

Grégory MINOT 

SOMMAIRE

Préambule	p 4
Chapitre préliminaire	p 8
Article 1 : Publicité de l'avenant	p 8
Article 2 : Dénonciation	p 8
Article 3 : Révision	p 8
Chapitre 3 : Mesures relatives au Contrat de génération	p 9
Article 4. Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés - Maintien dans l'emploi et embauche des salariés âgés	p 9 p 9
Article 7. Modalités de publicité de l'Accord auprès des salariés	p 9
Article 8. Durée de l'Accord	p 10

GM E
CF GB LS DB

DB JS
LS³ JM
JMH OS

Préambule

Vu la Loi du 09 novembre 2010 portant réforme des retraites, le Décret du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels, et les Décrets du 07 juillet 2011 introduisant les articles R. 138-32 à R. 138-37 et D.138-26 à D. 138-28 au sein du Code du travail,

Vu la loi n° 2013-185 du 1^{er} Mars 2013 portant création du contrat de génération ;

Par l'Accord Bien-Être au Travail, TMMF réaffirme le principe selon lequel les Toyota Members constituent la principale richesse de l'entreprise, et que l'amélioration continue des conditions de travail est une des composantes des valeurs de la Toyota Way.

TMMF rappelle aussi son engagement d'assurer la sécurité de chacun des Toyota Members, et rappelle également que tout Toyota Member doit s'engager à respecter les consignes de sécurité avec un souci permanent de prévention des accidents.

Pour autant, tout salarié, quelle que soit son activité, peut être amené à connaître des situations de pénibilité lors de l'exécution de son activité professionnelle, notamment en raison de la diversité des situations de travail que connaît l'entreprise. Ces situations de travail pénibles peuvent trouver leur origine dans le poste de travail ou dans l'environnement de travail. Cet environnement peut être considéré comme pénible physiquement ou psychologiquement. Il est donc nécessaire d'assimiler les risques psychosociaux aux objectifs d'amélioration des conditions de travail de l'entreprise.

Par ailleurs, l'allongement de la durée de vie et de la durée du travail impliquent de placer la prévention de la pénibilité au travail, et plus généralement, le « Bien-être au travail », comme un des axes prioritaires de l'entreprise. L'âge et les éventuelles restrictions médicales des salariés de l'entreprise doivent donc être considérés comme des éléments essentiels à la compréhension et à l'amélioration du « Bien-être au travail ».

Aussi, la prévention des situations de pénibilité au travail, et l'objectif global de « Bien-être au travail », doivent être au centre des priorités de tous les acteurs de l'entreprise, pour conduire à une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, tout en permettant à l'entreprise de bénéficier d'une meilleure efficacité de ses salariés sur le court, moyen et long terme.

De plus, malgré un contexte économique particulièrement difficile et alors que le chômage, en particulier des jeunes est à un niveau très élevé, TMMF s'est toujours impliqué dans une politique d'emploi et notamment d'insertion des jeunes dans le marché du travail.

Aussi, par l'Accord Bien-Être au Travail, TMMF s'engage sur des actions concrètes afin de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès au CDI, de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés, et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences, dans la droite lignée de la politique d'égalité professionnelle de TMMF.

C'est sur cet état des lieux que T.M.M.F et les Organisations Syndicales signataires ont décidé de négocier l'Accord Bien-Être au Travail.

A ce titre, dans le cadre de son obligation d'ouvrir des négociations sur la prévention des situations de pénibilité et sur le contrat de génération, TMMF a souhaité élargir le champ des négociations au thème du « Bien-être au travail ».

Cette volonté est l'aboutissement d'un ensemble d'observations issues d'enquêtes et d'audits internes.

La première des sources est l'enquête d'opinion, réalisée en juin 2010, qui a montré que les Toyota Members avaient de fortes attentes en termes d'améliorations des conditions de travail.

GM CN
FE GB

LS

DB

AB 33
4 LS TH
5111 GB

En parallèle de cette enquête, et conformément à l'engagement pris dans l'Accord sur l'évaluation et la prévention du stress au travail du 04 avril 2010, un Audit de TMMF a été mené par des experts externes afin de mettre en évidence les sources et pistes de travail en terme de prévention et de détection des risques psychosociaux. Cet Audit a mis en évidence un souhait partagé de mettre les conditions de travail au centre des priorités de TMMF.

Au-delà de ces éléments, en juin 2011, TMMF a déployé des tables rondes. Ces dernières avaient pour objectif de réaliser un état des lieux sur la situation de TMMF après 10 ans de production, en abordant 3 thèmes : leur vision de l'entreprise, leur rôle, leur engagement et leur contribution au sein de TMMF, ainsi que leur ressenti dans la relation de travail. Elles ont permis d'entendre plus de 250 Toyota Members représentatifs de la population de TMMF.

Deux thématiques fortes ont été dégagées de ces opportunités d'observation :

- le pouvoir d'achat et la reconnaissance d'une part
- les conditions de travail d'autre part

Aussi, après la fermeture des congés d'été de l'année 2011, le Président de TMMF, Monsieur Makoto Sano, a souhaité s'exprimer face à tous les Toyota Members pour leur indiquer que les messages qu'ils avaient relayés, notamment durant ces tables rondes, avaient été entendus.

Des négociations ont notamment été engagées sur le pouvoir d'achat, et ont abouti sur un Accord sur le Pouvoir d'Achat et la Reconnaissance, permettant aux Toyota Members de profiter d'une prime de 13^{ème} mois ou d'un Bonus.

Enfin, au travers de cette allocution, la Direction de TMMF s'est engagée à ouvrir des négociations avant la fin de l'année 2011 sur le « Bien-être au travail » afin de répondre aux attentes des Toyota Members sur le sujet des conditions de travail.

Dès fin 2011, TMMF a donc engagé des négociations sur le « Bien Etre au travail », avec pour objectif d'aboutir à la signature d'un accord de méthode.

Celui-ci avait pour objet de définir le planning et la méthode de travail en vue de la négociation d'un Accord de fond sur la prévention des situations de pénibilité, et plus généralement, d'un Accord de fond sur le « Bien-être au travail ».

Pour assurer à cet Accord et, plus généralement, au projet « Bien-être au travail », une lisibilité partagée, TMMF avait souhaité intégrer ses partenaires sociaux dans une démarche participative et constructive qui s'inscrit dans le respect de ses valeurs et dans la continuité des précédents Accords sur l'emploi des Séniors et Accord sur la Prévention des risques psychosociaux.

Par ailleurs, afin d'assurer à la démarche un support de connaissance indiscutable, TMMF avait d'ores et déjà également eu recours à l'expertise interne de son personnel (Médecins du travail, Ergonomes, Spécialistes Santé et Sécurité...).

En conséquence, dans le cadre des négociations préalables à cet Accord, la Direction de TMMF avait rencontré les Organisations syndicales représentatives à 4 reprises :

- Lors de la première réunion de négociation du 03 novembre 2011, l'objectif de la négociation, le cadre légal afférent au thème de la négociation et la démarche proposée ont été présentées aux Organisations syndicales représentatives par la Direction de TMMF. Il a par ailleurs été proposé aux Organisations syndicales une rencontre avec les différents intervenants extérieurs au projet.

GM CM
FE GB LS

DB

NB 33
5
LS TM
JMM GR

- Le 21 décembre 2011 et le 05 janvier 2012, chaque Organisation syndicale représentative a pu rencontrer les représentants de l'Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT). Ces entretiens ont permis à chaque Organisation syndicale d'échanger sur le sujet de la prévention des situations de pénibilité au travail, et d'exposer leurs attentes pour les échéances à venir. Le Médecin du travail a également pu, lors d'un entretien du 05 janvier 2012, échanger avec les représentants de l'ARACT sur le même sujet.
- Lors de la seconde réunion de négociation du 26 janvier 2012, la Direction de TMMF a présenté le Diagnostic pénibilité de TMMF et a présenté la proposition d'organisation et de composition des Groupes de travail. Il a également été proposé la constitution d'une Commission de suivi unique « Bien-être au travail », regroupant les Commissions de suivi et Groupes de travail initialement prévus dans l'Accord sur l'évaluation et la prévention du stress au travail et l'Accord en faveur de l'emploi des Séniors.
- Le 02 février, les Organisations syndicales représentatives, la médecine du travail, deux représentants de l'Institut de Santé au Travail du Nord de la France (ISTNF) et un représentant de la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) ont pu échanger suite au compte-rendu donné par deux représentants de l'Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) sur le projet « Bien-être au travail ».
- Lors de la troisième réunion de négociation du 02 février 2012, la Direction de TMMF a répondu aux souhaits des Organisations syndicales, en leur apportant des précisions sur l'élaboration du Diagnostic. Par ailleurs, la Direction de TMMF a proposé plusieurs améliorations suite aux remarques des Organisations syndicales représentatives, et notamment celle d'instaurer un principe de rétroactivité aux fiches individuelles de pénibilité, de modifier le titre de l'Accord, ou de modifier la composition des Groupes de travail.
- Lors de la quatrième réunion, la Direction de TMMF a apporté des réponses aux dernières remarques des Organisations syndicales et a procédé à la lecture du projet du précédent Accord.

Le projet d'accord de méthode n'avait alors pas recueilli les signatures nécessaires afin que celui-ci entre en application, seules les organisations syndicales CFE CGC et CFTC l'ayant ratifié.

Un plan d'action de méthode avait alors fait l'objet de consultations du CHSCT et du CE.

Soucieuse de rouvrir des négociations sur le thème des conditions de travail et plus généralement du Bien Etre au travail, TMMF a réuni à nouveau, le 18 juillet 2013, les Organisations syndicales représentatives.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de la loi 01^{er} mars 2013 relative au contrat de génération, dont les thèmes s'inscrivent également dans la démarche générale du Bien Etre au travail, TMMF a souhaité intégrer ce thème aux négociations du présent accord.

Une méthode de négociation différente a alors été proposée aux Organisations Syndicales.

Les groupes de travail tels qu'ils avaient été envisagés lors de la négociation de l'accord de méthode seraient alors constitués, avec un groupe supplémentaire relatif au Contrat de génération.

Ces groupes de travail devaient alors se réunir de manière hebdomadaire, voire pluri hebdomadaire, afin d'alimenter de leurs propositions les réunions de négociation mensuelles.

Le CHSCT serait également régulièrement informé de l'avancée des travaux.

GM
FE GB LS

DB

MB SS
LS TM
SALT

C'est ainsi que le planning type suivant a été défini :



Celui-ci avait pour ambition d'envisager une négociation jusqu'à la fin du mois de novembre, afin de permettre à l'entreprise de budgéter les actions négociées sur l'année fiscale 2014-2015.

Lors de la première réunion de négociation du 18 juillet 2013, TMMF a ainsi fait part de cette proposition aux Organisations syndicales.

Celles ci étaient alors invitées à transmettre le nom d'un délégué syndical qui serait désigné par elle pour la représenter au sein de chacun des groupes.

La seconde réunion, du 29 août 2013, devait alors présenter les diagnostics préalables nécessaires à la discussion (cf Annexes 1 et 2) et présenter la constitution des groupes de travail.

Lors des réunions du 26 septembre 2013, 17 octobre 2013 et des 07 et 28 novembre 2013, les propositions des groupes de travail ont été exposées et détaillées, et TMMF s'est positionnée sur chacune d'entre elles afin de permettre aux groupes de travail de continuer d'avancer.

Lors de la réunion du 28 novembre 2013, une synthèse des propositions retenues a été rappelée, et la trame du présent accord a été lue.

Il est à noter que l'ensemble des Toyota Members aura été consulté sur les mesures du projet Bien Être au travail, et ont exprimé leur opinion sur celle-ci. La grande majorité des membres a ainsi indiquée être favorable à ces mesures.

Un Accord intitulé « Bien-être au Travail » a donc été conclu en date du 21 février 2014 avec les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et CFTC.

Par courrier en date du 25 septembre 2014, la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi a fait part à la Direction de TMMF de certaines observations relatives spécifiquement au Contrat de Génération et a invité les parties signataires à se mettre en conformité avec celles-ci par voie d'avenant, et ce afin de ne pas remettre en cause la totalité de l'Accord « Bien-Être au Travail ».

Aussi, la Direction de TMMF a invité les Organisations syndicales représentatives à négocier un nouvel avenant à l'Accord « Bien-Être au Travail » du 21 février 2014.

Les 06 et 13 novembre 2014, la Direction de TMMF a partagé avec les organisations syndicales les problématiques et les axes de travail liés à cet avenant.

A l'issue de leur échange, les parties ont convenu, au sein du Chapitre 3 – Mesures relatives au contrat de génération, de :

- *modifier l'article 4.1 – Maintien dans l'emploi et embauche des salariés âgés,*
- *insérer un article 7 – Modalités de publicité de l'Accord auprès des salariés,*
- *insérer un article 8 – Durée de l'Accord.*

Aussi, les parties ont convenues que l'Accord « Bien-Être au Travail » sera modifié et complété comme suit (les modifications à cet accord figurent en gras et en italique) :

GM est
Fc GB

LS

DB

MB JS
LS TM
JH14 GB

Chapitre Préliminaire

Article 1. 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 Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de 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.
Les formalités spécifiques de dépôt notamment relatives au contrat de génération seront respectées.

Article 2. Dénonciation

Le présent Avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes selon les modalités définies ci-après.

Il convient de noter que dans l'hypothèse d'une dénonciation du présent avenant par l'une des parties quelle qu'elle soit, l'avenant n°7 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 fera l'objet d'une dénonciation de la part de TMMF.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée 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 et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Valenciennes.

Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties, le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation.

Durant les négociations, l'Avenant restera applicable sans aucun changement.

A l'issue de ces dernières, sera établi, soit un Avenant ou un nouvel Accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus.

Les dispositions du nouvel Accord se substitueront intégralement à celles de l'Accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

En cas de procès-verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'Accord, l'Accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Passé ce délai, le texte de l'Accord cessera de produire ses effets, sous réserve du maintien des avantages acquis à titre individuel.

Pour application du présent article, sont considérés comme signataires, d'une part, l'employeur, et, d'autre part, l'ensemble des Organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré.

Article 3 - Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent Avenant, selon les modalités suivantes :

GM COT
Fe GB LS

DS

MB 33
8
LS TH
JMM GB

Toute demande de révision devra être adressée, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Les dispositions de l'Accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'Avenant de révision ou, à défaut, seront maintenues.

Les dispositions de l'Avenant portant révision du présent Accord se substitueront de plein droit à celles de l'Accord qu'elles modifient, soit à la date expressément prévue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Chapitre 3. Mesures relatives au Contrat de génération

Article 4 – Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Article 4.1. Maintien dans l'emploi et embauche des salariés âgés

TMMF réaffirme au travers cet accord sa volonté de maintenir la part des salariés âgés de 45 ans et plus présents au sein de l'entreprise au terme de l'accord.

Le pourcentage de salariés de plus de 45 ans étant de 11 % au 31 décembre 2013, TMMF s'engage à ce que ce pourcentage soit a minima constant à la fin de l'application de l'accord.

L'indicateur de suivi utilisé sera la proportion de membres âgés de 45 ans et plus sur le nombre de membres total présents à l'effectif à fin 2016.

Cet engagement s'entend évidemment toutes choses égales par ailleurs, dans les mêmes conditions économiques et de production.

TMMF s'engage également à maintenir le pourcentage de salariés engagés à 45 ans et plus, et que celui-ci soit a minima constant à la fin de l'application de l'accord.

L'indicateur de suivi utilisé sera la proportion de membres âgés de 45 ans et plus sur le nombre de membres embauchés entre 2014 et fin 2016.

Cet engagement s'entend évidemment toutes choses égales par ailleurs, dans les mêmes conditions économiques et de production.

TMMF s'engage à embaucher 6 salariés âgés de 45 ans et plus par an à compter de la date de publication de l'Avenant.

TMMF s'engage sur ces embauches de salariés de 45 ans et plus à ce que soit priorisée l'embauche de demandeurs d'emploi en fin de droit et éloignés durablement du monde du travail, par un travail en collaboration avec Pôle Emploi.

TMMF s'engage sur ces embauches de salariés de 45 ans et plus à ce qu'au moins 50% de celles-ci soit réalisées en production.

Un indicateur de suivi sera utilisé sur l'année N représentant le nombre d'embauches de salariés de 45 ans et plus ainsi que leur affectation (production). Cet indicateur sera présenté au plus tard au 1^{er} trimestre de l'année N+1 lors de la Commission de Suivi de l'Accord « Bien-être au Travail ».

Article 7 - Modalités de publicité de l'Accord auprès des salariés

La structure de TMMF l'amène à utiliser divers moyens de communication afin de s'assurer que tous les Toyota Members soient tenus informés de l'actualité de l'entreprise.

GM
Fe
COT
GB
LS

DS

MS
LS
TM
JMA
GB

Dans le cadre du Contrat de Génération, et plus largement de l'Accord Bien-Être au Travail, TMMF a utilisé ces moyens de communication.

Aussi, différents flashes ont été envoyés à destination de la population Group Leaders et au-delà pour communication en interne à tous les Toyota Members, pendant notamment les 5 minutes de communication de démarrage d'équipe de production.

De plus, le 26 septembre 2014, à l'occasion des 30 minutes de Communication trimestrielle, des A0 ont été distribués à chaque atelier afin de communiquer sur les mesures proposées dans le cadre du Contrat de Génération et plus largement de l'Accord Bien-Être au Travail.

Enfin, l'Accord Bien-Être au Travail ainsi que le présent avenant sont disponibles à compter de leur publication sur le réseau intranet de TMMF. Chaque Toyota Member peut ainsi en obtenir une copie.

Ces différents modes de communication seront utilisés tout au long de la vie de cet Accord, lors de la mise en place d'engagement pris.

Article 8 – Durée de l'Accord

Par opposition à l'article 6 du chapitre Préliminaire de l'Accord Bien-Être au Travail du 21 février 2014, le Chapitre 3 intitulé « Mesures relatives au Contrat de génération » est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur fixée au jour suivant les formalités de dépôt prévues à l'article L 2231-6 du Code du Travail.

TMMF a souhaité lors de la négociation de l'Accord Bien-Être au Travail accompagner les salariés dans la transition emploi-retraite en leur donnant la possibilité de partir en retraite de manière anticipée. Aussi, l'alinéa 1^{er} de cet article ne s'appliquera pas à l'article 4.4.2 intitulé Création d'un Compteur Epargne Retraite, mesure non relative au Contrat de Génération.

A l'échéance du terme, il prendra fin sans formalités. Il cessera alors de produire tout effet entre les parties et ne se transformera pas en Accord à durée indéterminée, sauf décision de nouvel Accord décidée de manière autonome par les parties signataires.

GM
FC GB LS

DS

MD 53
TO TH
LS
JMH