

TOYOTA MOTOR MANUFACTURING FRANCE

Négociation annuelle sur les salaires, le temps de travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes Année 2013

PROCES VERBAL DE DESACCORD

Conformément à l'article L2242-4 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 négociation en date des 15 et 29 novembre, 6, 13, 18 et 20 décembre 2012 le présent procès verbal de désaccord.

La négociation annuelle sur les salaires, la durée effective, l'organisation du temps de travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec les cinq Organisations Syndicales représentatives s'est tenue les 15, 29 novembre 2012, et les 6, 13, 18 et 20 décembre 2012.

ARTICLE 1: DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

1.1 Délégation syndicale CFDT, représentée par Thomas Mercier

1.1.1 Sur les salaires

- Prime d'assiduité « 30 »-« 60 » mois
- Prime d'incommodité « par shop »
- Prime d'habillement
- Prolongation de la dégressivité de l'équipe de nuit 6 mois
- Prime vacances
- Prime de lancement « restyling, changement de modèle »
- Prime « kaizen, claps, eagle eyes, KY » (revalorisation)
- Prime de déplacement (revalorisation)
- Prime exceptionnelle pour les Yards
- Prime poly compétences « changement de shop »
- Prime leader ship
- Prime d'équipe (revalorisation)
- Talons entre chaque palier
- Revalorisation des points dans le grade system « ancienneté »
- Reconnaissance des métiers
- Majoration des heures sup (50%) rattrapage (75%)
- Enfant malade 3 jours à 100% + cas exceptionnel « hospitalisation » suivant l'âge
- Rémunération des temps de pause
- AG 3%

- Maintenance :
 - o Revalorisation de la prime d'équipe 3*8
 - o Revalorisation de la majoration des heures de nuit
 - o Revalorisation de la prime de démarrage (cycle avancé) de 15.25 à 20 euros avec le maintien même si 6 nuits (avec majoration des 6 nuits)
 - o Revalorisation de la prime d'astreinte de 70 à 85 euros

MS

- Augmentation de 5% lors d'un passage de grade
 - Augmentation de 2.5% lors d'un passage de pallier
 - Augmentation si le member obtient au moins = et qu'il ne saute pas de pallier
 - Sur la prime variable de treizième mois : Pour les nouveaux techniciens prévoir au moins la part variable de 20% car ils ont les mêmes objectifs que les autres TMs maintenance et lorsqu'ils sont atteints c'est normal qu'ils soient récompensés.
 - Prime d'incommodité
- GL non cadres, assistantes, GL cadres, spécialistes, AMs
- 3% d'augmentation
 - 1 journée enfant malade par enfant
 - Relever le salaire minimum de la profession de façon à garantir un écart entre le salaire d'un TL et celui d'un GL
 - Relever le salaire minimum et assurer une cohérence dans la grille des salaires (cohérence par rapport aux échelons)
 - Fixer et garantir un bonus minimum (partie fixe) et un bonus sur objectif
 - Effectuer le changement d'indice à date anniversaire
 - ½ journée de RTT supplémentaire par samedi ou dimanche travaillé
 - Quels sont les critères pour passer de la position II à III ? Certains AMs sont en poste depuis plus de 10 ans et toujours en position II
 - Indemnités kilométriques (essence devient chère et horaires variables ce qui implique des difficultés voir impossibilité de faire du co-voiturage)

1.1.2 Sur le temps de travail

- Aménagement de la semaine 52 de l'année 2013
- Faire de la journée de St Eloi une journée non travaillée offerte par l'entreprise
- Maintenance :
 - Une journée supplémentaire de CP pour les TL coeff 335 (comme pour les GL)
- GL non cadres, assistantes, GL cadres, spécialistes, AMs
 - Journée de Saint Eloi non travaillée (payée)

1.1.3 Sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1.1.4 Autres

- Recrutement d'un CDI pour chaque départ de CDI
- Maintenance :
 - Donner un bilan social individuel aux membres de la maintenance ayant une part variable pour la prime de 13^{ème} mois
- GL non cadres, assistantes, GL cadres, spécialistes, AMs
 - Pour les AMs une Yaris de fonction comme nos collègues de TME ou UK
 - Faire bénéficier le leasing aux membres de notre famille
 - Avoir un comité de carrière transparent (GL et AM doivent y siéger)
 - Pouvoir postuler aux open jobs sans réticence du manager

1.2 Délégation syndicale CFE-CGC, représentée par Dominique Bisiaux

1.2.1 Sur les salaires

- Enveloppe de 2% pour les augmentations, dont 1 % pour l'augmentation générale
- Les frais de déplacement pour tous
- Un vrai 13^{ème} mois pour tous

1.2.2 Sur le temps de travail

- Aménagement des horaires de travail pour la maintenance

1.2.3 Sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

1.2.4 Autres

- Mutuelle : maintien de la répartition 60-40 (60% TMMF – 40% salarié)
- Amélioration des conditions de travail (Aménagement des open-spaces et des zones de pause)

1.3 Délégation syndicale CFTC, représentée par Serge Lekadir

1.3.1 Sur les salaires

- 3% d'augmentation générale
- 1% sur les AI ; 0.5% sur les évolutions ; 0.5% sur les changements de paliers (grade system)
- Revoir l'écart des bas salaires par rapport au SMIC
- Revalorisation des primes d'équipes et d'astreinte et démarrage
- Octroi de l'AG à la maîtrise
- Mise en place d'une prime hebdomadaire du 1^{er} novembre au 31 mars pour le personnel pouvant justifier 18h de travail à l'extérieur
- Mise en place d'un panier (5€) pour le personnel travaillant le samedi matin
- Maintien des 3 jours enfants malade pour le calcul de l'intéressement et du 13^{ème} mois
- Revalorisation des claps à 15€
- Revalorisation de la gratification « médaille du travail »
- Prévoir une clause de revoyure pour la partie variable du 13^{ème} mois et clarifier le bonus des cadres

1.3.2 Sur le temps de travail

- L'équité des jours d'ancienneté pour tous les assimilés cadres
- Organisation du temps de travail et positionnement de la 5eme semaine

1.3.3 Sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

1.3.4 Autres

- Mise en place d'une convention avec le SDIS pour permettre aux pompiers volontaires de se former
- Prévoir le maintien de l'employabilité des seniors ainsi que les avantages entreprises à l'issue de leur carrière (mutuelle – tarif collaborateur – accès CE)
- Etendre la possibilité du leasing à la famille tout comme le tarif collaborateur

1.4 Délégation syndicale CGT, représentée par Eric Pecqueur

1.4.1 Sur les salaires

- Augmenter tous les salaires de 300€ net (2€ de l'heure)
- Fixer le salaire minimum à TMMF à 1700€ net
- Indexer automatiquement les salaires sur la hausse réelle des prix
- Augmenter la prime de déplacement pour qu'elle couvre tous les frais
- Un vrai 13^{ème} mois pour tous, sans contrepartie ni variable

1.4.2 Sur le temps de travail

1.4.3 Sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

1.4.4 Autres

- Embaucher en CDI tous nos camarades intérimaires et CDD
- Améliorer les conditions de travail par la création de centaines de postes de travail en plus
- Même en cas de baisse de production, travailler plus nombreux et moins vite n'a jamais fait de mal à personne : Ralentir les cadences plutôt que le chômage.
- Accès aux vrais comptes de l'entreprise et publication des résultats

1.5 Délégation syndicale FO, représentée par Fabrice Cambier

1.5.1 Sur les salaires

- Politique salariale d'un minimum de 7%
- Augmentation générale qui couvre l'inflation en y incluant le tabac, avec un talon garanti de 50 euros net pour les plus bas salaires
- Inclure dans la base de calcul du 13^{ème} mois la prime d'équipe et d'ancienneté
- Revalorisation de la prime d'équipe de 10%
- Prime minor et major change
- Paiement des 2 autres jours enfants malades à 100%

1.5.2 Sur le temps de travail

- Mise en place systématique de la cinquième semaine entre Noël et Nouvel An
- Attributions systématiques de congés de fractionnement

1.5.3 Sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

1.5.4 Autres

- Laisser libre choix aux salariés de choisir sa mutuelle (conjointe ou conjoint qui travaille dans une autre société)
- Pour les couples qui travaillent à TMMF, mutuelle prélevée sur un compte et non sur les deux.

ARTICLE 2 : DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION DE TMMF

2.1 Sur les salaires

2.1.1 Toyota Members en heures

2.1.1.1 Augmentation générale du salaire de base

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

- décembre 2012 pour les Team Members / Team Leaders Production ;
- mars 2013 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 :

- **+ 0.6 %** pour les Team Members / Team Leaders Production et Maintenance ;
- **+ 0.6 %** pour les Assistant(e)s / Administrateur(trice)s.

Les augmentations générales seront appliquées :

- ❖ au 1^{er} janvier 2013, pour les Team Members / Team Leaders Production.

- ❖ au 1^{er} avril 2013, pour les Team Members / Team Leaders Maintenance avec, à titre exceptionnel, effet rétroactif au 1^{er} janvier 2013. Cette mesure fait suite au décalage des cycles d'entretien d'évaluation individuelle de la dite population pour répondre à la part variable de treizième mois instauré par l'Accord sur le pouvoir d'achat et la reconnaissance. Ce décalage de cycles d'entretiens d'évaluation individuelle a été réalisé dans l'objectif d'un alignement sur le calendrier des objectifs de l'entreprise (HOSHIN).
- ❖ au 1^{er} avril 2013 pour les Assistant(e)s et Administrateur(trice)s, sans effet rétroactif.

2.1.1.2 Mesures individuelles

Le budget d'augmentation des salaires est, au titre des mesures individuelles, de :

- + 0.8 % pour les Team Members et les Team Leaders Production
- + 0.9% pour les Team Members et les Team Leaders Maintenance ;
- + 1.15 % pour les Assistant(e)s / Administrateur(trice)s.

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

- décembre 2012 pour les Team Members / Team Leaders Production ;
- mars 2013 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 augmentations individuelles au mérite :

Le budget des augmentations individuelles au mérite est :

- + 0.5 % pour les Team Members et les Team Leaders Production
- + 0.6% pour les Team Members et les Team Leaders Maintenance ;
- + 0.55 % pour les Assistant(e)s / Administrateur(trice)s.

Les augmentations individuelles seront appliquées :

- ❖ au 1^{er} janvier 2013, pour les Team Members / Team Leaders Production.
- ❖ au 1^{er} avril 2013, pour les Team Members / Team Leaders Maintenance avec, à titre exceptionnel, effet rétroactif au 1^{er} janvier 2013. Cette mesure fait suite au décalage des cycles d'entretien d'évaluation individuelle de la dite population pour répondre à la part variable de treizième mois instauré par l'Accord sur le pouvoir d'achat et la reconnaissance. Ce décalage de cycles d'entretiens d'évaluation individuelle a été réalisé dans l'objectif d'un alignement sur le calendrier des objectifs de l'entreprise (HOSHIN).
- ❖ au 1^{er} avril 2013 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 2013 de :

- **+ 0.3% pour les Team Members / Team Leaders Production et Maintenance** en CDI.
- **+ 0.6% pour les Assistant(e)s / Administrateur(trice)s** en CDI.

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

- ❖ au 1^{er} janvier 2013, pour les Team Members / Team Leaders Production.
- ❖ au 1^{er} avril 2013, pour les Team Members / Team Leaders Maintenance avec, à titre exceptionnel, effet rétroactif au 1^{er} janvier 2013. Cette mesure fait suite au décalage des cycles d'entretien d'évaluation individuelle de la dite population pour répondre à la part variable de treizième mois instauré par l'Accord sur le pouvoir d'achat et la reconnaissance. Ce décalage de cycles d'entretiens d'évaluation individuelle a été réalisé dans l'objectif d'un alignement sur le calendrier des objectifs de l'entreprise (HOSHIN).
- ❖ au 1^{er} avril 2013 pour les Assistant(e)s et Administrateur(trice)s, sans effet rétroactif.

2.1.1.3 Mesures générales

Revalorisation des primes :

La Direction de TMMF a proposé une revalorisation globale de primes applicables dans l'entreprise comme suivant :

	Jusqu'au 31 décembre 2012	A compter du 1 ^{er} janvier 2013
Prime d'équipe 2x7	0.62€/heure	0.66€/heure
Prime d'équipe 3x7	0.70€/heure	0.76€/heure
Prime SDL	1.00€/heure	1.05€/heure
Prime hebdomadaire d'astreinte	70€/semaine	80€/semaine

En cas d'intervention au cours de l'astreinte, le temps de trajet domicile-travail aller-retour est indemnisé selon une base forfaitaire de 29€.

Le budget global alloué à la revalorisation des primes pour les Team Members / Team Leaders Production et Maintenance est de **+0.25%** de la masse salariale.

La revalorisation des primes sera appliquée au 1^{er} janvier 2013 et impactera la paie de la population éligible à compter de février 2013, en raison du décalage de paie.

Prime palier :

Dans le cadre du nouveau Grade System, la Direction de TMMF a souhaité récompenser le changement de palier des Team Members / Teams Leaders Production et Maintenance et des Assistant(e)s / Administrateur(trice)s.

A ce titre, est désormais mise en place à compter du 1^{er} janvier 2013 une prime de changement de palier dont le montant brut sera de 65€. A titre indicatif, ce montant brut est chargé en moyenne à 23% pour la population éligible ce qui correspondra environ à 50€ net.

Le budget alloué à l'instauration de cette prime palier est de + **0.15%** pour la population éligible.

Cette prime sera versée en deux vagues en raison des dates d'entretien individuelle applicables dans l'entreprise :

- ❖ au 1^{er} janvier 2013, pour les Team Members / Team Leaders Production.
- ❖ au 1^{er} avril 2013, pour les Team Members / Team Leaders Maintenance.
- ❖ au 1^{er} avril 2013, pour les Assistant(e)s et Administrateur(trice)s.

Salaire d'entrée :

A compter du 1^{er} janvier 2013, le salaire d'entrée pour un Team Member de Production sera relevé à 1455€ brut pour un budget global de **0.1%** de la masse salariale en 2013.

2.1.2 Toyota Members en jours (Group Leaders, Spécialistes et Assistants-Managers)

2.1.2.1 Mesures générales et individuelles par catégorie

- Group Leaders et Spécialistes

Le budget global 2013 alloué pour les Group Leaders et les Spécialistes sera de **1.9%**.

Ce budget se décompose :

- en augmentations individuelles en fonction des résultats des entretiens annuels d'évaluation ;
- en évolutions au sein de la catégorie ;
- en une revalorisation des primes ;
- en l'instauration d'une prime pour les nouveaux embauchés.

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

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

- **+ 1.3%** pour les Group Leaders,
- **+ 1.4%** pour les Spécialistes.

Sont éligibles au 1^{er} avril 2013 (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^{er} avril 2013 (sans effet rétroactif) pour les Group Leaders et les Spécialistes.

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

Rappel des règles d'éligibilité :

- au moins deux ans d'ancienneté dans leur grade pour les Group Leaders et les Spécialistes
- avoir eu un entretien d'évaluation en 2012 au moins supérieure aux attentes (+).

Le salaire servant de référence est le salaire de base de mars 2013.

Le budget global consacré aux évolutions et changement de coefficient pour les Group Leaders et Spécialistes sera pour l'année 2013 de **0.3%** de la masse salariale.

- Assistants Managers

Le budget alloué pour les Assistants Managers sera de **1.9%**.

Ce budget se décompose en :

- augmentations individuelles selon les résultats des entretiens annuels d'évaluation ;
- une revalorisation des primes ;
- l'instauration d'une prime pour les nouveaux embauchés.

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

+ 1.8% du budget dédié aux augmentations individuelles au mérite.

Seront éligibles aux augmentations individuelles au mérite au 1^{er} avril 2013 (sans effet rétroactif), tous les Assistants Managers en CDI après 6 mois d'ancienneté dans la catégorie, reprise d'ancienneté exclue.

2.2.2.2 Mesures générales applicables à tous les Toyota Members en jours

Le budget global alloué aux primes est de :

- + 0.3%** pour les Group Leaders ;
- + 0.2%** pour les Spécialistes ;
- + 0.1%** pour les Assistants Managers.

Revalorisation des primes pour les Group Leaders et Assistants Managers :

La revalorisation des primes se fera au 1^{er} janvier 2013 et impactera la paie de la population éligible à compter de février 2013, en raison du décalage de paie.

Les primes mensuelles seront revalorisées comme suit :

	Jusqu'au 31 décembre 2012	A compter du 1 ^{er} janvier 2013
Prime rotation 2x7	115€	125€
Prime rotation 3x7	220€	235€
Prime SDL	289€	305€
Prime de jour	60€	65€

Prime d'intégration :

La direction de TMMF a proposé la mise en place d'une prime d'intégration de 500€ brut à destination des nouveaux cadres embauchés (moins de deux ans d'ancienneté).

A partir de 2013, cette prime sera versée après minimum 6 mois en poste (versée au mois de Juin). La prime sera attribuée après évaluation par le Manager des efforts et de l'implication du cadre.

A titre exceptionnel, cette mesure s'appliquera de manière rétroactive aux nouveaux cadres embauchés entre 2010 et 2012 à l'exclusion de ceux ayant été éligible en 2012 au bonus sur la performance individuelle instaurée par l'Accord sur le pouvoir d'achat et la reconnaissance.

Pour les cadres embauchés entre 2010 et 2012 et n'ayant pas été éligible au Bonus en 2012, à titre exceptionnel, la prime d'intégration sera versée au mois de janvier 2013.

Bonus sur la performance individuelle :

Conformément à l'Accord sur le pouvoir d'achat et la reconnaissance, un bonus sur la performance individuelle peut être versé en juin 2013, au titre de l'année fiscale 2012 (avril 2012 à mars 2013).

A titre exceptionnel, pour l'année 2013, le montant minimum de l'enveloppe est exceptionnellement défini par voie d'accord : il est ainsi convenu que les montants individuels seront déterminés en fonction d'une enveloppe d'un montant minimum équivalent à 2% de la masse salariale de la population concernée.

La répartition de l'enveloppe entre les membres concernés sera fonction du degré d'atteinte des objectifs individuels fixés en début d'année fiscale 2012.

2.2 Sur le temps de travail

- Jours d'ancienneté

La Direction de TMMF, sans reconnaître la position de cadres aux membres coefficient 335 et au-delà de la Convention Collective des Industries Métallurgiques du Valenciennois et du Hainaut Cambrésis, a proposé une harmonisation du régime de l'ancienneté de cette population sur celui du personnel cadre de l'entreprise.

Il demeure néanmoins justifié de différencier au sein de la population « Assimilé Cadre » (coefficient 335 et au-delà), d'une part les Toyota Members proches du régime des cadres par l'organisation du temps de travail en jour, et d'autre part les Toyota Members proches du régime des non cadres par l'organisation du temps de travail en heures. L'harmonisation en question est unique et ne saurait s'étendre aux autres dispositions de la Convention Collective des Industries Métallurgiques du Valenciennois et du Hainaut Cambrésis.

Cette mesure entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2013, et, impactera donc les compteurs de la population éligible au 1^{er} juin 2013.

2.3 Sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Conformément aux dispositions de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la Direction de TMMF prêtera une attention particulière aux écarts de rémunération pouvant exister entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, la Direction de TMMF examinera, au sein d'une même classification, la moyenne des augmentations des femmes par rapport à celle des hommes.

Au moment de l'embauche, la Direction de TMMF continuera de garantir une politique salariale respectant pleinement les dispositions figurant dans l'accord national sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres et ce, quelque soit le sexe.

La Direction de TMMF prêtera une attention particulière à l'application du principe « à compétence et performance égales, traitement égal » dans la préparation des évolutions et des promotions et en vérifiera le résultat.

Dans ce cadre, la Direction de TMMF veillera à respecter un pourcentage global usine d'évolutions et de promotions chez les femmes, correspondant au pourcentage de femmes employées sur le site.

2.4 Autres

- Emploi

La Direction de TMMF a proposé d'embaucher progressivement 160 intérimaires en contrat à durée indéterminée, à compter du 1^{er} janvier 2013.

- Subrogation

La Direction de TMMF avait proposé aux Organisations Syndicales, lors des Négociations Annuelles de décembre 2011, d'établir un bilan de l'instauration de la subrogation au cours des Négociations Annuelles Obligatoires de décembre 2012.

TMMF a mis en place à la fin du premier semestre 2012 la subrogation. A ce jour, la Direction de TMMF ne possède pas une période suffisante pour établir un bilan sur les résultats de ce dispositif.

Ce bilan sera partagé avec les Organisations Syndicales lors des Négociations Annuelles de décembre 2013.

- Retour en 2x7 Production en février 2013

La Direction de TMMF a proposé dans le cadre de l'arrêt de l'équipe de nuit fixe de production d'améliorer exceptionnellement la prime de dégressivité, notamment en appliquant cette prime de dégressivité dès 6 mois continus de présence en équipe de nuit fixe (au lieu de 12), avec une prise en compte de l'ancienneté en équipe de nuit en tant qu'intérimaires pour les embauchés de l'année 2012.

Les parties constatent leur désaccord.

ARTICLE 3: MESURES QUE LA DIRECTION DE TMMF ENTEND APPLIQUER UNILATERALEMENT

Vu l'avis du Comité d'entreprise du 29 janvier 2013, qui se décompose de la manière suivante :
0 avis favorables, 0 abstentions, 11 avis défavorables.

La Direction de T.M.M.F entend appliquer de manière unilatérale pour l'année 2013 les mesures suivantes :

Article 3.1 : Sur les salaires

Le budget total au titre de l'augmentation générale et des mesures individuelles sera de **1.75%**.

3.1.1 Toyota Members en heures

3.1.1.1 Augmentation générale du salaire de base

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

- décembre 2012 pour les Team Members / Team Leaders Production ;
- mars 2013 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 :

- **+ 0.6 %** pour les Team Members / Team Leaders Production et Maintenance ;
- **+ 0.6 %** pour les Assistant(e)s / Administrateur(trice)s.

Les augmentations générales seront appliquées :

- ❖ au 1^{er} janvier 2013, pour les Team Members / Team Leaders Production.
- ❖ au 1^{er} avril 2013, pour les Team Members / Team Leaders Maintenance avec, à titre exceptionnel, effet rétroactif au 1^{er} janvier 2013. Cette mesure fait suite au décalage des cycles d'entretien d'évaluation individuelle de la dite population pour répondre à la part variable de treizième mois instauré par l'Accord sur le pouvoir d'achat et la reconnaissance. Ce décalage de cycles d'entretiens d'évaluation individuelle a été réalisé dans l'objectif d'un alignement sur le calendrier des objectifs de l'entreprise (HOSHIN).

- ❖ au 1^{er} avril 2013 pour les Assistant(e)s et Administrateur(trice)s, sans effet rétroactif.

3.1.1.2 Mesures individuelles

Le budget d'augmentation des salaires est, au titre des mesures individuelles, de :

- + 0.8 % pour les Team Members et les Team Leaders Production ;
- + 0.9% pour les Team Members et les Team Leaders Maintenance ;
- + 1.15 % pour les Assistant(e)s / Administrateur(trice)s.

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

- décembre 2012 pour les Team Members / Team Leaders Production ;
- mars 2013 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 augmentations individuelles au mérite :

Le budget des augmentations individuelles au mérite est :

- + 0.5 % pour les Team Members et les Team Leaders Production
- + 0.6% pour les Team Members et les Team Leaders Maintenance ;
- + 0.55 % pour les Assistant(e)s / Administrateur(trice)s.

Les augmentations individuelles seront appliquées :

- ❖ au 1^{er} janvier 2013, pour les Team Members / Team Leaders Production.
- ❖ au 1^{er} avril 2013, pour les Team Members / Team Leaders Maintenance avec, à titre exceptionnel, effet rétroactif au 1^{er} janvier 2013. Cette mesure fait suite au décalage des cycles d'entretien d'évaluation individuelle de la dite population pour répondre à la part variable de treizième mois instauré par l'Accord sur le pouvoir d'achat et la reconnaissance. Ce décalage de cycles d'entretiens d'évaluation individuelle a été réalisé dans l'objectif d'un alignement sur le calendrier des objectifs de l'entreprise (HOSHIN).
- ❖ au 1^{er} avril 2013 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 2013 de :

- **+ 0.3% pour les Team Members / Team Leaders Production et Maintenance en CDI.**
- **+ 0.6% pour les Assistant(e)s / Administrateur(trice)s en CDI.**

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

- ❖ au 1^{er} janvier 2013, pour les Team Members / Team Leaders Production.
- ❖ au 1^{er} avril 2013, pour les Team Members / Team Leaders Maintenance avec, à titre exceptionnel, effet rétroactif au 1^{er} janvier 2013. Cette mesure fait suite au décalage des cycles d'entretien d'évaluation individuelle de la dite population pour répondre à la part variable de treizième mois instauré par l'Accord sur le pouvoir d'achat et la reconnaissance. Ce décalage de cycles d'entretiens d'évaluation individuelle a été réalisé dans l'objectif d'un alignement sur le calendrier des objectifs de l'entreprise (HOSHIN).
- ❖ au 1^{er} avril 2013 pour les Assistant(e)s et Administrateur(trice)s, sans effet rétroactif.

3.1.1.3 Mesures générales

Revalorisation des primes :

La Direction de TMMF a proposé une revalorisation globale de primes applicables dans l'entreprise comme suivant :

	Jusqu'au 31 décembre 2012	A compter du 1 ^{er} janvier 2013
Prime d'équipe 2x7	0.62€/heure	0.66€/heure
Prime d'équipe 3x7	0.70€/heure	0.76€/heure
Prime SDL	1.00€/heure	1.05€/heure
Prime hebdomadaire d'astreinte	70€/semaine	80€/semaine

En cas d'intervention au cours de l'astreinte, le temps de trajet domicile-travail aller-retour est indemnisé selon une base forfaitaire de 29€.

Le budget global alloué à la revalorisation des primes pour les Team Members / Team Leaders Production et Maintenance est de **+0.25%** de la masse salariale.

La revalorisation des primes sera appliquée au 1^{er} janvier 2013 et impactera la paie de la population éligible à compter de février 2013, en raison du décalage de paie.

Salaire d'entrée :

A compter du 1^{er} janvier 2013, le salaire d'entrée pour un Team Member de Production sera relevé à 1455€ brut pour un budget global de **0.1%** de la masse salariale en 2013.

3.2 Toyota Members en jours (Group Leaders, Spécialistes et Assistants-Managers)

3.2.1 Mesures générales et individuelles par catégorie

3.2.1.1 Group Leaders et Spécialistes

Le budget global 2013 alloué pour les Group Leaders et les Spécialistes sera de **1.75%**.

Ce budget se décompose :

- en augmentations individuelles en fonction des résultats des entretiens annuels d'évaluation ;
- en évolutions au sein de la catégorie ;
- en une revalorisation des primes ;
- en l'instauration d'une prime pour les nouveaux embauchés.

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

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

- **+ 1.15%** pour les Group Leaders,
- **+ 1.25%** pour les Spécialistes.

Sont éligibles au 1^{er} avril 2013 (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^{er} avril 2013 (sans effet rétroactif) pour les Group Leaders et les Spécialistes.

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

Rappel des règles d'éligibilité :

- au moins deux ans d'ancienneté dans leur grade pour les Group Leaders et les Spécialistes
- avoir eu un entretien d'évaluation en 2012 au moins supérieure aux attentes (+).

Le salaire servant de référence est le salaire de base de mars 2013.

Le budget global consacré aux évolutions et changement de coefficient pour les Group Leaders et Spécialistes sera pour l'année 2013 de **0.3%** de la masse salariale.

3.1.1.2 Assistants Managers

Le budget alloué pour les Assistants Managers sera de **1.65%**.

Ce budget se décompose en :

- augmentations individuelles selon les résultats des entretiens annuels d'évaluation ;
- une revalorisation des primes ;
- l'instauration d'une prime pour les nouveaux embauchés.

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

+ 1.65% du budget dédié aux augmentations individuelles au mérite.

Seront éligibles aux augmentations individuelles au mérite au 1^{er} avril 2013 (sans effet rétroactif), tous les Assistants Managers en CDI après 6 mois d'ancienneté dans la catégorie, reprise d'ancienneté exclue.

3.1.1.3 Mesures générales applicables à tous les Toyota Members en jours

Le budget global alloué aux primes est de :

- + 0.3%** pour les Group Leaders ;
- + 0.2%** pour les Spécialistes ;
- + 0.1%** pour les Assistants Managers.

Revalorisation des primes pour les Group Leaders et Assistants Managers :

La revalorisation des primes se fera au 1^{er} janvier 2013 et impactera la paie de la population éligible à compter de février 2013, en raison du décalage de paie.

Les primes mensuelles seront revalorisées comme suit :

	Jusqu'au 31 décembre 2012	A compter du 1 ^{er} janvier 2013
Prime rotation 2x7	115€	125€
Prime rotation 3x7	220€	235€
Prime SDL	289€	305€
Prime de jour	60€	65€

Prime d'intégration :

La direction de TMMF a proposé la mise en place d'une prime d'intégration de 500€ brut à destination des nouveaux cadres embauchés (moins de deux ans d'ancienneté).

A partir de 2013, cette prime sera versée après minimum 6 mois en poste (versée au mois de Juin). La prime sera attribuée après évaluation par le Manager des efforts et de l'implication du cadre.

A titre exceptionnel, cette mesure s'appliquera de manière rétroactive aux nouveaux cadres embauchés entre 2010 et 2012 à l'exclusion de ceux ayant été éligible en 2012 au bonus sur la performance individuelle instaurée par l'Accord sur le pouvoir d'achat et la reconnaissance.

Pour les cadres embauchés entre 2010 et 2012 et n'ayant pas été éligible au Bonus en 2012, à titre exceptionnel, la prime d'intégration sera versée au mois de janvier 2013.

Bonus sur la performance individuelle :

Conformément à l'Accord sur le pouvoir d'achat et la reconnaissance, un bonus sur la performance individuelle peut être versé en juin 2013, au titre de l'année fiscale 2012 (avril 2012 à mars 2013).

A titre exceptionnel, pour l'année 2013, le montant minimum de l'enveloppe est exceptionnellement défini par voie d'accord : il est ainsi convenu que les montants individuels seront déterminés en fonction d'une enveloppe d'un montant minimum équivalent à 2% de la masse salariale de la population concernée.

La répartition de l'enveloppe entre les membres concernés sera fonction du degré d'atteinte des objectifs individuels fixés en début d'année fiscale 2012.

3.2. Sur le temps de travail

Jours d'ancienneté

La Direction de TMMF, sans reconnaître la position de cadres aux membres coefficient 335 et au-delà de la Convention Collective des Industries Métallurgiques du Valenciennois et du Hainaut Cambrésis, a proposé une harmonisation du régime de l'ancienneté de cette population sur celui du personnel cadre de l'entreprise.

Il demeure néanmoins justifié de différencier au sein de la population « Assimilé Cadre » (coefficient 335 et au-delà), d'une part les Toyota Members proches du régime des cadres par l'organisation du temps de travail en jour, et d'autre part les Toyota Members proches du régime des non cadres par l'organisation du temps de travail en heures. L'harmonisation en question est unique et ne saurait

s'étendre aux autres dispositions de la Convention Collective des Industries Métallurgiques du Valenciennois et du Hainaut Cambrésis.

Cette mesure entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2013, et, impactera donc les compteurs de la population éligible au 1^{er} juin 2013.

3.3 Sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément aux dispositions de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la Direction de TMMF prêtera une attention particulière aux écarts de rémunération pouvant exister entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, la Direction de TMMF examinera, au sein d'une même classification, la moyenne des augmentations des femmes par rapport à celle des hommes.

Au moment de l'embauche, la Direction de TMMF continuera de garantir une politique salariale respectant pleinement les dispositions figurant dans l'accord national sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres et ce, quelque soit le sexe.

La Direction de TMMF prêtera une attention particulière à l'application du principe « à compétence et performance égales, traitement égal » dans la préparation des évolutions et des promotions et en vérifiera le résultat.

Dans ce cadre, la Direction de TMMF veillera à respecter un pourcentage global usine d'évolutions et de promotions chez les femmes, correspondant au pourcentage de femmes employées sur le site.

3.4. Autres

- Subrogation

La Direction de TMMF avait proposé aux Organisations Syndicales, lors des Négociations Annuelles de décembre 2011, d'établir un bilan de l'instauration de la subrogation au cours des Négociations Annuelles Obligatoires de décembre 2012.

TMMF a mis en place à la fin du premier semestre 2012 la subrogation. A ce jour, la Direction de TMMF ne possède pas une période suffisante pour établir un bilan sur les résultats de ce dispositif.

Ce bilan sera partagé avec les Organisations Syndicales lors des Négociations Annuelles de décembre 2013.

- Emploi

Les perspectives à venir permettent à T.M.M.F d'embaucher progressivement 160 intérimaires en contrat à durée indéterminée pour l'année 2013 (de janvier à décembre 2013).

ARTICLE 4 : PUBLICITE

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.

ANNEXE

**RECAPITULIF DE LA POLITIQUE SALARIALE
POUR L'ANNEE 2013 PAR CATEGORIE**

MS

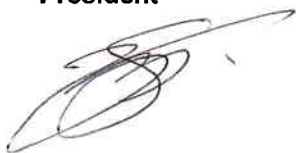
	AG	AI	EVO & chgt coef	Prime Palier	Primes	1455€ (entrée)	TOTAL
Team Member / Team Leader Production	0.6%	0.5%	0.3%	0.15%	0.25%	0.1%	1.75 %
Team Member / Team Leader Maintenance	0.6%	0.6%	0.3%	0.15%	0.25%		1.75 %
Assistant(e) / Administrateur(trice)	0.6%	0.55%	0.6%	0.15%			1.75 %
Group Leader		1.15%	0.3%		0.3%		1.75 %
Spécialiste		1.25%	0.3%		0.2%		1.75 %
Assistant Manager		1.65%			0.1%		1.75 %

MS

Fait à Onnaing, le 29 janvier 2013.

Makoto SANO

Président



Pour la C.F.D.T

Redouane BENEZZINE

Patrick BERTRAND

Djamel DJEBARA

Stéphane LASSAUX

Thomas MERCIER

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

Dominique BISIAUX

Carina FAIDHERBE

David SOULIER

Olivier VANSPEYBROECK

Pour la C.F.T.C.

Eddy BROQUET

Johann JOLY

Serge LEKADIR

Jean-Pierre PINTUS

Pour la C.G.T

Eric PECQUEUR

Sébastien PIERRARD

Daniel RAQUET

Guillaume VASSEUR

Pour F.O

Fabrice CAMBIER

Carol MARECAILLE

David PARQUET

Sandrine GUILAIN