

**ACCORD D'ETABLISSEMENT SUR LA MISE EN PLACE
D'UN NOUVEAU SYSTEME DE REMUNERATION
A DESTINATION DES SALARIES AYANT LE STATUT
« OPERATEUR »**

Entre

L'Etablissement **Goodyear Dunlop Tires France**, situé ZAC DE PASQUIS – 03 106 MONTLUCON CEDEX, représenté par Monsieur Josy BLUM, Directeur de l'Etablissement de Montluçon, assisté par Madame Marjorie GAMBADE, Responsable Ressources Humaines,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives, représentées par les Délégués Syndicaux suivants :

▪ **CFDT**

Messieurs Jean Pierre BOBKO et Marcel CASTRO,

▪ **CGT**

Messieurs David GUILLAUME et Cyril CARON,

▪ **CGT-FO**

Monsieur Jean-Pierre HURTAUD

Ci-après désignées sous le vocable «**les parties**»,

A l'issue des réunions qui se sont tenues les 4, 9 et 16 décembre 2009, le 29 janvier 2010, les 9 et 26 avril 2010 et le 21 mai 2010, il est intervenu le présent accord d'établissement.

cc
209
F1

1. PREAMBULE

La Direction de l'établissement de Montluçon de la société GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE et les organisations syndicales représentatives ont souhaité négocier et signer le présent accord portant sur le système de rémunération des opérateurs.

Le présent accord a pour objets :

- de simplifier et clarifier le calcul de la rémunération du personnel opérateur en modifiant sa structure: la notion de rendement individuel est supprimée et les primes prévues à l'article 2.2 du présent accord sont intégrées au salaire mensuel de base.
- de revaloriser et rééquilibrer les salaires de l'ensemble des opérateurs.
- de privilégier le travail d'équipe et la performance collective avec la mise en place d'une « prime de performance collective ».

Les parties au présent accord conviennent que la mise en application de cet accord sera réalisée dans un constant souci d'équilibre entre les ressources et capacités de l'établissement et les attentes du personnel et doit donc avoir pour effet d'assurer la compétitivité du site aux plans interne et externe tout en présentant un caractère globalement plus favorable pour les salariés concernés.

Dès son entrée en vigueur, les dispositions du présent accord rendent caduques et remplacent toutes les dispositions relatives aux mêmes objets ayant pu être appliquées dans l'établissement qu'il s'agisse d'accord collectif, d'usage ou de décision unilatérale, incluant notamment la notion de rendement individuel tel que prévu à l'article 2.1 ainsi que les primes décrites à l'article 2.2 du présent accord.

2. SUPPRESSION DU CIR ET MISE EN PLACE D'UNE GRILLE DE SALAIRE

2.1 Principes

Les parties au présent accord conviennent que les bases de calcul de la rémunération des opérateurs au rendement sont supprimées et remplacées par la mise en place d'une grille de salaire.


Ainsi, la distinction entre « opérateur au rendement » (dont la rémunération était calculée sur la base d'une performance individuelle) et « opérateur statutaire » (dont la rémunération était déjà forfaitaire) disparaît.

Les parties au présent accord conviennent que la rémunération sera déterminée au regard de la grille de salaire ci-dessous et non plus en fonction d'indices de rendement individuels. En d'autres termes, les opérateurs percevront un salaire forfaitaire chaque mois auquel sera appliquée, le cas échéant, l'augmentation générale négociée annuellement.

Cette grille prévoit un salaire minimum pour chaque coefficient tel que prévu dans la convention collective nationale du caoutchouc.

Les parties conviennent que ledit salaire vaut pour un salarié travaillant à temps complet tel que prévu à l'article 3.1.2 de l'accord d'établissement sur la réduction du temps de travail des salariés non postés du 6 mars 2001 et à l'article 3.1 de l'accord sur la réduction du temps de travail des salariés postés du 30 mars 2001 et correspond au cumul des trois lignes du bulletin de paie : salaire mensuel de base + temps de casse-croûte + indemnité RTT.

DY
C.E



| COEFFICIENT DE LA CCNC | SALAIRE MINIMUM GDTF MONTLUCON |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| 140 | 1600 € |
| 150 | 1620 € |
| 160 | 1640 € |
| 170 | 1660 € |
| 180 | 1680 € |
| 190 | 1700 € |
| 215 | 1750 € |
| 240 | 1800 € |

Ce salaire fait l'objet d'une majoration pour les salariés travaillant en équipe de suppléance conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

2.2. Modalités du passage au nouveau système

Les parties au présent accord conviennent que la détermination du nouveau salaire qui sera appliquée à compter du 1^{er} juillet 2010 (avec effet rétroactif au 1^{er} juin 2010) se fera selon les modalités suivantes :

La référence de base correspondra à la moyenne des rémunérations (salaire mensuel de base + temps de casse-croûte + indemnité RTT) perçues au cours de la période de six mois allant de décembre 2009 à mai 2010.

Afin de simplifier la structure de la rémunération, les parties au présent accord conviennent d'intégrer certaines primes liées au poste de travail ou à la performance individuelle ou du secteur dans le salaire mensuel de base pour le calcul du nouveau salaire.

Les parties conviennent que les primes concernées sont :

| NATURE DES PRIMES | SECTEURS CONCERNES |
|--------------------------------------|---------------------------------|
| Prime qualité et productivité | Mélange |
| Prime complément mélange | Mélange |
| Prime qualité | Préparation |
| Prime complément salaire | Confection |
| Prime indice supplémentaire | Confection |
| Prime supplément salaire | Montage Moules Membranes |

DG
CC
31

| | |
|---------------------------------------|----------------------|
| Prime de maintenance NIVEAU 1 | Multi secteur |
| Prime amélioration de résultat | Maintenance |

Les parties conviennent qu'une moyenne des salaires mensuels et primes ci-dessus mentionnées perçus au cours de la période de six mois allant de décembre 2009 à mai 2010 sera effectuée et deviendra le salaire de référence.

Ce salaire de référence sera dans un second temps comparé au salaire de la grille pour le coefficient du salarié tel que défini à l'article 2.1 du présent accord.

Les parties au présent accord conviennent que le salaire le plus favorable entre la moyenne obtenue selon le calcul précédemment détaillé et le salaire de la grille sera retenu et appliqué.

3/ DISPOSITIONS GENERALES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

3.1 Durée de travail

Dans un souci de qualité et de productivité, principaux indicateurs de la prime de performance collective, les parties au présent accord rappellent que l'organisation du temps de travail telle que définie dans les accords d'établissement sur la réduction du temps de travail des 6 mars 2001 et 30 mars 2001 impliquent une présence à l'heure et en tenue au poste de travail.

Le temps de présence de 8 heures des opérateurs de semaine se décompose comme suit :

- 7h30 de temps de travail effectif conformément à la définition de l'article 3.2 du présent accord
- 30 minutes de temps de casse-croûte payé mais non considéré comme temps de travail effectif conformément à l'article 3.2 du présent accord.

Le temps de présence de 12 heures des équipes de suppléance (samedi, dimanche, un lundi sur deux) se décompose comme suit :

- 11 heures de temps de travail effectif conformément à la définition de l'article 3.2 du présent accord
- une heure de pause casse-croûte répartie en deux pauses de trente minutes payées mais non considéré comme temps de travail effectif conformément à l'article 3.2 du présent accord.

3.2 Définition du temps de travail effectif

Les temps de repas sont explicitement exclus du temps de travail effectif. Il en est de même des temps de casse-croûte, de douche et d'habillage déshabillage.

Les parties au présent accord conviennent qu'à compter du 1^{er} décembre 2010, tous les opérateurs travaillant au secteur mélange, au quai matières premières et tous les opérateurs de maintenance intervenant au mélange bénéficieront d'un « temps de douche » de 18 minutes (déshabillage et habillage compris) payé au taux horaire en vigueur. Il est précisé

39
C-C



que ce temps de douche ne fait pas partie du temps de travail effectif et n'entre pas dans le décompte des heures supplémentaires. .

En d'autres termes, les opérateurs travaillant au secteur mélange, quai matières premières et ceux de maintenance intervenant au mélange qui bénéficiaient d'une prime de douche conformément à l'accord du 18/04/2006 se verront désormais attribuer le temps de douche selon les modalités précitées en lieu et place de ladite prime.

La liste des postes ouvrant droit à un temps de douche payé est annexée au présent accord (annexe 1).

La condition d'attribution du temps de douche reste la même, à savoir, avoir travaillé au poste de travail ouvrant droit au temps de douche pendant au moins une heure.

4/ ATTRIBUTION D'UNE PRIME DE PERFORMANCE COLLECTIVE

4.1 Modalités de calcul de la prime

Les parties au présent accord conviennent qu'une prime de performance collective mensuelle sera mise en place.

Les parties au présent accord conviennent que ladite prime n'entre pas dans le calcul des primes de fin d'année et dans l'assiette des congés payés, et, le cas échéant, n'est pas soumise à l'augmentation générale des salaires négociée annuellement. Toutefois, elle entre dans le taux pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires / complémentaires.

Les modalités de calcul de ladite prime sont différentes selon que le salarié soit en équipe 3x8 ou SDL, et en semaine.

4.1.1 Modalités de calcul pour les salariés en 3x8 et les SDL

A titre préliminaire, l'organisation du travail prévoit trois équipes en 3x8 et deux équipes SDL, soit cinq équipes au total. La prime de performance collective étant attribuée par équipe, cinq primes seront allouées.

Le calcul de la prime est effectué en fonction des résultats en matière :

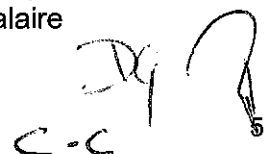
- de réalisation de la commande (indicateur n°1)
- de productivité : le montant obtenu pour l'indicateur de réalisation de la commande (indicateur n°1) sera pondéré en fonction de la productivité (indicateur n°2) de chaque équipe,
- de rebuts (indicateur n°3).

Les parties conviennent que les membres d'une même équipe prétendent au même montant de prime.

Le montant total de la prime collective de performance sera proratisé en fonction du temps de travail effectif de chaque salarié de l'équipe, les absences étant décomptées dès la première heure.

Les parties conviennent que les absences prises en compte dans le calcul du montant total de la prime sont :

- absence pour maladie non professionnelle
- absence pour accident de trajet non reconnu en accident du travail par la CPAM
- absence pour accident du travail lorsqu'il n'y a pas maintien de salaire

Handwritten signature and initials, possibly 'C-C' and a stylized 'R' or 'S'.

- retard
- absence pour maladie professionnelle lorsqu'il n'y a pas maintien de salaire
- absence pour congé parental
- absence non justifiée
- congé sans solde
- chômage partiel
- absence pour mise à pied disciplinaire
- congé sabbatique
- préavis non effectué à la demande du salarié
- congé individuel formation
- période de formation pour les alternants

En résumé, cette prime sera calculée sur la base de la performance du mois précédent au regard des objectifs mensuels révisables chaque mois dans un souci d'amélioration continue pour les indicateurs suivants :

| | |
|------------------------------------|---|
| Indicateur de performance 1 | Performance de l'usine - Quantité <i>Définition : Nombre de pneus cuits hors rebuts</i> <i>Indicateur utilisé : Déviation de la moyenne du mois par rapport au ticket</i> |
| Indicateur de performance 2 | Performance par équipe - Productivité <i>Définition : Minutes travaillées par pneu</i> <i>Indicateur utilisé : Moyenne du mois pour le département Confection.</i> |
| Indicateur de performance 3 | Performance de l'usine – Qualité <i>Définition : Nombre de rebuts carcasses crues et pneus cuits.</i> <i>Indicateur utilisé : Déviation de la moyenne du mois par rapport à l'AOP.</i> |

Le montant maximum de ladite prime est égal à 170 € brut par mois et par opérateur.

4.1.1 Modalités de calcul pour les salariés non postés 3x8 ou SDL

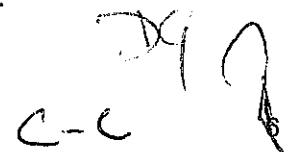
Les parties conviennent que pour calculer la prime de performance collective des équipes des salariés de jour (PM, 2x8, en journée,...), ainsi que pour l'ensemble des salariés du secteur mélange une moyenne des cinq primes des équipes 3x8 et SDL sera effectuée.

4.2 Modalités d'attribution

Les parties conviennent que tous les opérateurs (ouvriers) ainsi que les chefs d'équipe qui ont le statut de collaborateur, de l'établissement de Montluçon, bénéficient de la prime collective de performance.

5/ IMPACT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL DES SALARIES

Les parties au présent accord conviennent que pour bénéficier de la nouvelle structure de rémunération, les salariés signeront un avenant à leur contrat de travail.



6/ CARACTERISTIQUES GENERALES DU PRESENT ACCORD

6.1 Champ d'application de l'accord

Le présent Accord d'Etablissement s'applique à l'ensemble des opérateurs, de l'Etablissement de Montluçon.

6.2 Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord a fait l'objet d'une information et d'une consultation du comité d'établissement de Montluçon en date du 26 juillet 2010.

Le présent accord d'établissement est conclu pour une durée indéterminée. Les parties conviennent que les modalités prévues dans le présent accord sont mises en application rétroactivement au 1^{er} juin 2010.

Le présent accord entrera en vigueur dès achèvement des formalités de notification et de publicité prévues par le Code du travail.

A la date de son entrée en vigueur, les dispositions du présent accord remplacent toutes les dispositions relatives au même objet appliquées au sein de l'établissement de Montluçon.

6.3 Conditions de validité de l'Accord

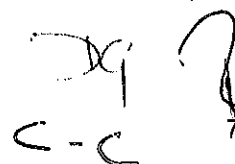
La conclusion du présent accord d'établissement s'inscrit dans le cadre des dispositions de la Loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant réforme de la Démocratie sociale et du temps de travail.

Il est rappelé que les conditions de validité prévues par les dispositions précitées sont remplies, à savoir :

- signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'établissement et ce, quel que soit le nombre de votants,
- absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité (plus de 50%) des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants, exprimée dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8 du Code du travail, c'est-à-dire notamment dans un délai de huit jours à compter de la date de notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales signataires ou non signataires.

6.4 Adhésion ultérieure

Conformément à l'article L 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative, non signataire, peut décider d'adhérer, à tout moment et sans réserve, au présent accord.

Handwritten signature and initials, possibly 'C-C' and a large flourish.

Cette adhésion devra être notifiée, dans un délai de huit jours, à la Direction ainsi qu'aux autres organisations syndicales représentatives signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Une séance de signature sera organisée par la Direction de l'établissement dès réception de cette demande écrite.

L'adhésion ultérieure d'une Organisation Syndicale Représentative non signataire du présent accord emporte adhésion et agrément sans réserve à l'ensemble des dispositions de l'accord en vigueur à la date de l'adhésion.

L'adhésion fait l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail (dont une version sur support papier et une version sur support électronique) ainsi qu'un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes dans des conditions prévues par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

La déclaration d'adhésion n'est opposable qu'une fois les formalités ci-dessus réalisées.

6.5 Révision, mise en cause, dénonciation,

6.5.1 Révision :

La demande de révision d'un ou plusieurs dispositifs du présent accord d'Etablissement, par l'une ou l'autre des parties contractantes, devra être portée à la connaissance des autres Parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

La première demande de révision ne pourra pas intervenir avant le 1er mars 2011, soit trois mois avant la date anniversaire de son entrée en vigueur. Par la suite, les demandes de révision pourront intervenir à n'importe quelle date.

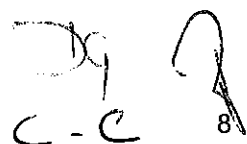
Les négociations au sujet des demandes de révision doivent être initiées au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail, l'avenant de révision pourra être signé par les seules organisations syndicales représentatives signataires de l'accord d'origine ou celle(s) qui y auront alors préalablement adhéré.

Si un avenant de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie.

Il est rappelé que pour être valable, l'avenant de révision négocié avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives devra avoir été conclu :

- par une ou plusieurs organisations syndicales signataires du texte initial regroupant au moins 30 % des suffrages exprimés dans l'entreprise au premier tour des dernières élections des titulaires du comité d'établissement ;
- et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité (plus de 50%) des suffrages exprimés à ces mêmes élections, exprimée dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8 du Code du travail (notamment par écrit et motivée).



Le(s) avenant(s) pourront être ultérieurement intégrés dans le texte à l'occasion d'une révision globale de celui-ci.

6.5.2 Mise en cause :

Le présent accord pourra être mis en cause dans les conditions de l'article L. 2261-14 du Code du travail. Dans cette hypothèse, la mise en cause produira les effets énoncés par ledit article. Ainsi, le présent accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de trois mois prévu à l'article L.2261-9 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-14-1 du Code du travail, la perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires de la convention collective n'entraîne pas la mise en cause de cet accord.

6.5.3 Dénonciation :

Les parties signataires conviennent que le présent accord d'établissement pourra être dénoncé par une ou plusieurs parties conformément aux dispositions légales en vigueur sous respect d'un préavis de 3 mois qui débutera le 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel est adressée la première lettre de notification de dénonciation. La dénonciation du présent accord d'établissement dans sa totalité devra être portée à la connaissance des autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les parties conviennent de se réunir dans les deux mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, pour une première séance de négociation.

L'accord dénoncé continuera à produire ses effets durant la période de préavis ainsi définie et durant les douze mois suivants.

Les parties conviennent expressément que cet accord collectif ne pourra pas être dénoncé partiellement.

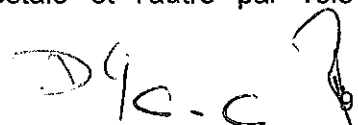
Conformément à l'article L.2261-10 du Code du travail, dès lors qu'une des organisations syndicales signataires du présent accord perdrait la qualité d'organisation représentative, la dénonciation du présent accord n'emporterait d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'établissement ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des élections.

6.6 Modification de la législation

Dans le cas où des dispositions légales ou conventionnelles de la branche professionnelle du Caoutchouc entreraient en vigueur, et sans préjudice de leurs applications immédiates les parties conviennent de se rencontrer au plus tard dans un délai de deux mois suivant l'entrée en vigueur de ce nouveau texte afin d'envisager les éventuelles dispositions à modifier ou intégrer au présent accord pour en assurer la conformité légale et conventionnelle.

6.7 Dépôt

Conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail, le présent accord d'établissement sera déposé en deux exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du ressort de l'Etablissement de Montluçon, l'une par voie postale et l'autre par voie



électronique. Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Montluçon.

6.8 Affichage

Un exemplaire du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale signataire et au secrétaire du comité d'établissement.

L'accord sera affiché dans l'établissement de Montluçon sur les panneaux prévus à cet effet.

Cet accord a fait l'objet d'une consultation du comité d'établissement de Montluçon en date du 26 juillet 2010.

Fait à Montluçon, le 27 juillet 2010.

Pour Goodyear Dunlop Tires France, Etablissement de Montluçon,

Monsieur Josy BLUM,



**Pour les Organisations syndicales,
Pour la CFDT**

Messieurs Jean Pierre BOBKO et Marcel CASTRO,

Pour la CGT

Messieurs David GUILLAUME et Cyril CARON,



Pour la CGT-FO

Monsieur Jean-Pierre HURTAUD

ANNEXE 1

LISTE DES POSTES OUVRANT DROIT A LA PRIME TRAVAUX INSALUBRES (TEMPS DE DOUCHE)

Secteur mélange :

- Opérateur de nettoyage
- Cariste
- Pesage poudres
- Récepteur Banbury
- Conducteur Banbury
- Polyvalent
- Super-polyvalent
- Moniteur
- Mise en panières
- Tri et récupération

Secteur quai matières premières :

- Opérateur du quai
- Leader quai

Secteur maintenance :

- Agent de maintenance du secteur mélange

cc
1/1
D9

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL DU xxxxxx

Entre les soussignés :

La Société **GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE** ZAC de Pasquis - 03106 MONTLUCON, représentée par **Madame Marjorie GAMBADE**, Responsable Ressources Humaines de MONTLUCON,

et,

Monsieur Xxxxx XXXXXXXXX, demeurant :

Le présent avenant annule et remplace en tous ses termes l'article portant sur la REMUNERATION du contrat initial et de ses avenants.

REMUNERATION :

Monsieur Xxxxxxx XXXXXXXXXX percevra un salaire brut mensuel de xxxxxx € (montant en lettres euros).

Cette rémunération fait l'objet d'une majoration conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. (A ajouter dans les avenants pour les SDL)

Les autres articles demeurent inchangés.

Le présent avenant prend effet au 1^{er} juin 2010.

Monsieur Xxxxx XXXXXXXXX voudra bien porter la mention "**LU et APPROUVE**" suivie de sa signature sur les deux exemplaires de l'avenant dont un exemplaire lui sera remis.

Fait à MONTLUCON en double exemplaire,
Le 16 août 2010

Marjorie GAMBADE,
Responsable Ressources Humaines,

Xxxxx XXXXXXXXX,
Salarié