

PROJET

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE POUVOIR D'ACHAT ET LA RECONNAISSANCE AU SEIN DE LA
SOCIETE TOYOTA MOTOR MANUFACTURING FRANCE SAS

Vu l'avis du Comité d'Entreprise formulé le XXXXXXXX2011 qui se décompte de la manière suivante :

;

Entre,

D'une part,

La Société TOYOTA MOTOR MANUFACTURING France SAS (T.M.M.F), désignée ci après comme l'Entreprise, représentée par Monsieur Makoto SANO, Président,

Et,

D'autre part,

Les organisations syndicales représentées par les Délégués Syndicaux.

Est convenu ce qui suit en vertu d'un accord collectif d'entreprise conforme aux dispositions des articles L. 2221-1 et suivante du Code du travail.

Fait à Onnaing, le XX octobre 2011 en 10 exemplaires.

Makoto SANO
Président de TMMF

Pour la CFDT

Stéphane LASSAUX

Redouane BENEZZINE

Maryline DUMOULIN

Hakim LALAOU

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

Dominique BISIAUX

Fabrice DUCHATEAU

Cathy CROISIEZ

Pour la CFTC

Cédric DEVRAINNE

Johann JOLY

Serge LEKADIR

Jean-Pierre PINTUS

Pour la CGT

Guillaume VASSEUR

Eric PECQUEUR

Edith WEISSHAUPT

Pour FO

— Brahim ARABEN

Fabrice CAMBIER

Ludovic CHARLES

SOMMAIRE

Préambule	P04
<u>CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES</u>	
Article 1 - Principe général de l'accord	P08
Article 2 - Mise en place progressive commune au 1er et 2 eme collège	P08
Article 3 - Principe de répartition entre prime fixe et prime variable de treizième mois	P08
Article 4 - Date de versement	P09
Article 5 - Assiette de calcul et période de référence de la prime fixe de treizième mois	P09
Article 6 - Prise en compte des absences	P10
Article 7 - Assiette de calcul de la prime variable de treizième mois (TM/TL maintenance, Assistant, Group Leader non cadre)	P10
Article 8 - Eligibilité	P11
Article 9 - Changement de population	P11
Article 10 - Conditions suspensives de mise en application de l'accord	P11
<u>CHAPITRE 2 : MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT ET DE LA RECONNAISSANCE PRISES AU TITRE DE L'ANNEE 2011</u>	
Article unique : Mesures prises pour la Population Team Member Production / Team Leader Production / Team Member Maintenance / Team Leader Maintenance / Assistant / Group Leader non cadres	P12
<u>CHAPITRE 3 : MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT ET DE LA RECONNAISSANCE PRISES AU TITRE DE L'ANNEE 2012</u>	
Article 1 – Mesures prises concernant la population Team Member / Team Leader Production	P13
Article 1.1 Prime fixe de treizième mois 2012	
Article 1.2 Contribution des Team Member / Team Leader Production: clause suspensive	
Article 2 – Mesures prises concernant la population Team Member / Team Leader Maintenance	P14
Article 2.1 Prime variable de treizième mois	
Article 2.2 Prime fixe de treizième mois	
Article 3 – Mesures prises concernant la population Assistant / Group leader non cadre	P15
Article 3.1 Prime variable de treizième mois	
Article 3.2 Prime fixe de treizième mois	
Article 4 – Mesures prises concernant la population Group Leader cadres / Spécialistes / Assistant Manager	P16
<u>CHAPITRE 4 : MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT ET DE LA RECONNAISSANCE PRISES A COMPTER DE L'ANNEE 2013</u>	
Article 1 – Mesures prises concernant la population Team Member / Team Leader Production	P17
Article 1.1 Prime fixe de treizième mois	
Article 1.2 Contribution des Team Member / Team Leader Production: clause suspensive	
Article 2 – Mesures prises concernant la population Team Member / Team Leader Maintenance	P19
Article 2.1 Prime variable de treizième mois	
Article 2.2 Prime fixe de treizième mois	
Article 3 – Mesures prises concernant la population Assistant / Group Leader 1 (non cadre)	P20
Article 3.2 Prime variable de la prime de treizième mois	
Article 3.1 Prime fixe de la prime de treizième mois	
Article 4 – Mesures prises concernant la population Group Leader cadres / Spécialistes / Assistant Manager	P21
<u>CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES</u>	
Article 1 – Durée de l'accord	P22
Article 2 – Dénonciation	P22
Article 3 – Révision	P22
Article 4 –	P23

Préambule

Des négociations sur le thème du pouvoir d'achat et la reconnaissance se sont engagées, entre la Direction de TMMF et les Organisations Syndicales en septembre 2011. L'ouverture de ces négociations résulte d'un ensemble d'observations rappelé ci-dessous :

- Les résultats de l'**enquête d'opinion réalisée en juin 2010** ont montré que les Toyota Members avaient de fortes attentes en termes de rémunération.
- Partant de ce constat, la Direction des Ressources Humaines a décidé de lancer **un plan à 3 ans de refonte du système de développement Ressources Humaines**.
Ce plan ambitionne de réformer et créer du lien entre le système de grade propre à l'entreprise, le système d'évaluation des compétences et performances, ainsi que les outils de rémunération. C'est à cette fin que ce plan prévoit de recourir à une **analyse comparée des rémunérations (benchmark)**, afin de pouvoir comparer la situation de TMMF à celle du marché. Les résultats de cette analyse comparée des rémunérations devaient pouvoir éclairer les Négociations Annuelles Obligatoires de 2011, comme indiqué lors des NAO 2010.
- Pour les 10 ans de production sur le site de TMMF, des **tables rondes** ont été initiées en juin 2011.
Celles-ci avaient pour but de réaliser un état des lieux sur la situation de TMMF, en abordant 3 thèmes avec les Toyota Members : 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 attentes 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, le Président de TMMF 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.

Au travers de cette allocution, la Direction de TMMF s'est engagée à ouvrir des négociations et à trouver des solutions pour la fin du mois de septembre 2011 afin de répondre aux attentes portant sur le pouvoir d'achat et la reconnaissance des Toyota Members.

A cet effet, le lundi 29 août 2011, les organisations syndicales de TMMF ont été réunies pour bâtir un calendrier et une méthode de travail pour les futures négociations (pouvoir d'achat, bien-être au travail, grades et évolutions, négociations annuelles obligatoires).

A l'issue de cette réunion, la Direction de TMMF a demandé aux organisations syndicales de lui faire parvenir par courrier les attentes des Toyota Members relatives au premier thème de négociation abordé : le pouvoir d'achat et la reconnaissance.

Il a été précisé à l'occasion de cette réunion, que le premier thème de négociation, à savoir le pouvoir d'achat et la reconnaissance, concernait exclusivement les populations relevant des populations suivantes : Team Members, Team Leaders Production et Maintenance, Assistant(e)s, Group Leaders, Spécialistes et Assistant Managers.

La négociation sur le thème du pouvoir d'achat et de la reconnaissance s'est tenue en 4 réunions :

- La première réunion de négociation s'est tenue **le 08 septembre 2011**.

Celle-ci a permis de rappeler le contexte économique général dans lequel TMMF se situe, et **la confiance de TMMF en l'avenir**, grâce au lancement de la nouvelle génération de Yaris et de sa version hybride. Notamment, les premiers retours dans la presse et les prévisions optimistes de vente ont été mis en avant

Néanmoins, la **situation financière de TMMF, déficitaire depuis plusieurs années**, a de nouveau été rappelée.

Des discussions ont été initiées autour des attentes des membres telles qu'exprimées dans les courriers des Organisations syndicales, et telles qu'elles ressortaient des tables rondes menées par l'entreprise à l'occasion de son dixième anniversaire.

Pour répondre à la problématique de pouvoir d'achat, la Direction de TMMF a présenté des simulations chiffrées de l'impact financier de la mise en place d'un treizième mois, d'une prime de lancement et d'une augmentation du salaire de base, ainsi que des propositions faites par chacune des organisations syndicales. A ce moment, TMMF a réitéré son souhait de voir les négociations aboutir à un accord sur des solutions concrètes et efficaces pour répondre au problème du pouvoir d'achat et de la reconnaissance, tout en demeurant réalistes pour préserver la compétitivité et donc la pérennité du site.

Egalement, au regard des résultats des tables rondes, il a été apporté au débat le fait que les attentes en termes de pouvoir d'achat et/ou de reconnaissance étaient différentes selon les catégories de Toyota Member :

- Les Team member et Team leader production exprimant une attente prioritaire au pouvoir d'achat
- Les Assistant(e)s, Team member et Team leader maintenance exprimant une attente d'égale importance sur les deux thèmes
- Les Group leader, Specialist, Assistant Manager exprimant une attente prioritaire sur la reconnaissance

La réunion s'est terminée sur l'engagement par les organisations syndicales d'étudier, de manière réaliste et dans les limites des possibilités de l'entreprise, les différentes hypothèses d'augmentation du pouvoir d'achat à savoir : augmentation du salaire de base, et/ou prime et/ou mise en place d'un treizième mois.

- La seconde réunion de négociation s'est tenue **le 15 septembre 2011**.

Après avoir à nouveau rappelé le contexte économique, les efforts consentis lors des NAO de décembre 2010 et lors des dernières négociations relatives à l'accord d'intéressement, ainsi que l'opportunité à venir de négocier sur le « grade system », l'analyse comparée des rémunérations réalisée par le cabinet Von Howitt a été présentée.

Celle-ci a été réalisée sur la base de plus de 57.000 données collectées à travers 2 panels distincts (niveau local et national) réunissant 109 entreprises.

L'analyse comparée met en avant :

- d'une part, la structure de la rémunération chez TMMF comparée au marché, partant du constat que la part fixe de la rémunération contribue directement au pouvoir d'achat et que la part de variable contribue principalement au sentiment de reconnaissance ;
- d'autre part, le positionnement global des rémunérations chez TMMF comparé au

Sur la structure de la rémunération, il est apparu que :

- la part du variable dans la rémunération globale chez TMMF est plus importante que dans les autres entreprises pour la population Team Member et Team Leader Production ;
- la part du variable dans la rémunération globale chez TMMF se rapproche de celle des autres entreprises pour la population Team Member et Team Leader Maintenance / Assistant ;
- la part du variable dans la rémunération globale chez TMMF est inférieure à celle des autres entreprises pour la population Cadres et assimilés.

La structure de la rémunération au sein de TMMF apparaît donc atypique.

Sur le positionnement de TMMF en termes de rémunération globale par rapport au marché, il est ressorti de l'analyse comparée que les rémunérations des membres de TMMF se situaient dans le marché pour l'ensemble des catégories de Toyota Members.

Au cours de cette réunion, les organisations syndicales ont indiqué que le choix des membres se portait majoritairement sur l'attribution d'un treizième mois, plutôt que sur une prime ou une augmentation du salaire de base. La Direction de TMMF a confirmé cette analyse, via les remontées de l'encadrement intermédiaire.

Un constat commun a été établi sur les attentes réelles des membres en termes de pouvoir d'achat, notamment liée à l'augmentation du coût de la vie.

La Direction de TMMF a proposé d'y répondre en positionnant les rémunérations sur la tranche supérieure du marché, tel qu'identifié par l'analyse comparée des rémunérations (benchmark). Il a également été convenu que la solution choisie devait permettre un rapprochement de la structure des rémunérations propre à chaque catégorie de membres de TMMF à celles du marché.

Aussi, la Direction de TMMF a demandé aux organisations syndicales de réfléchir à des modalités de mise en place progressive d'une prime de treizième mois, et à la répartition de celle-ci en prime fixe et variable selon les catégories.

- La troisième réunion de négociation s'est tenue le 22 septembre 2011.

Lors de la troisième réunion de négociation, la Direction de TMMF a proposé un calendrier de mise en place progressive sur 5 ans (équivalent au cycle de vie du véhicule) des mesures négociées.

En effet, la mise en place d'une prime de treizième mois correspond à une augmentation de la masse salariale de TMMF à hauteur de 8,3 %, ce qui, compte tenu des réalités économiques auxquelles l'entreprise est confrontée, ne peut être que progressive.

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

- La quatrième réunion de négociation s'est tenue le 29 septembre 2011.

Lors de la quatrième réunion de négociation, la Direction de TMMF a détaillé ses propositions pour chaque catégorie basées sur un calendrier de mise en place sur 5 ans.

Un échange sur les contributions évoquées lors de la troisième réunion a permis de n'en retenir que les plus pertinentes en vue du présent accord.

A l'issue des discussions et des remarques des Organisations Syndicales, certaines propositions ont fait l'objet de modifications notamment sur les répartitions du fixe et du variable sur certaines catégories ainsi que la réduction de la mise en place progressive des mesures de 5 ans à 2 ans et 3 mois.

Par l'ouverture des négociations, la Direction de TMMF affirme sa confiance en l'avenir du site et sa détermination à en assurer la pérennité.

Par cet accord, la Direction et les Organisations Syndicales de TMMF prennent, ensemble, conscience de la dégradation conjoncturelle du pouvoir d'achat, et expriment le souhait d'y apporter des contre-mesures afin d'associer les Toyota Members aux perspectives positives de l'entreprise.

Conscientes de leurs responsabilités vis-à-vis de l'avenir de TMMF et des Toyota Members, la Direction et les Organisations Syndicales s'engagent, ensemble, à la bonne mise en place des mesures et contributions identifiées ci-après pour répondre au problème du pouvoir d'achat et de la reconnaissance, et pour préserver la compétitivité et donc la pérennité du site.

CHAPITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 – Principe général de l'accord

Les parties signataires ont convenu de mettre en place des mesures propres aux populations suivantes :

- **1^{er} collègue** - Team member / Team leader production : Prime fixe de 13^{ème} mois
- **2^{ème} collègue** - Team member / Team leader maintenance : Prime de 13^{ème} mois répartie entre Prime fixe et Prime variable de treizième mois
- **2^{ème} collègue** - Assistant / Group leader non cadre : Prime de 13^{ème} mois répartie entre Prime fixe et Prime variable de treizième mois
- **3^{ème} collègue** - Group leader cadre / Spécialistes / Assistant Manager : un bonus sur la performance individuelle est institué

Les mesures précitées seront détaillées dans les chapitres suivants de l'accord.

Article 2 – Mise en place progressive commune aux 1^{er} et 2^{ème} collègues

La mise en place des dispositifs prévus par le présent accord au bénéfice des premier et deuxième collègues sera progressive et s'étalera de 2011 à 2013, en fonction de l'augmentation de la masse salariale définie ci après :

- 4% de la masse salariale consacrée aux mesures pour l'année 2011
- 6.08% de la masse salariale consacrée aux mesures pour l'année 2012
- 8.33% de la masse salariale consacrée aux mesures pour les années 2013 et suivantes

Article 3 - Principe de répartition entre prime fixe et prime variable de treizième mois

Un principe de progressivité s'applique aussi à l'introduction des Primes Variables de 13^{ème} mois au profit des populations concernées, et à leur articulation avec la prime fixe de treizième mois, selon les modalités suivantes :

Année 2011		
	Budget Prime fixe de 13 ^{ème} mois	Budget Prime variable de 13 ^{ème} mois
TM / TL Production	4% de la masse salariale	Non Applicable
TM / TL Maintenance	4% de la masse salariale	Non Applicable
Assistant/GL non cadre	4% de la masse salariale	Non Applicable

Année 2012		
	Budget Prime fixe de 13 ^{ème} mois	Budget Prime variable de 13 ^{ème} mois
TM / TL Production	6.08 % de la masse salariale	Non Applicable
TM / TL Maintenance	4% de la masse salariale	2.08% de la masse salariale
Assistant/GL non cadre	4% de la masse salariale	2.08% de la masse salariale

A compter de 2013		
	Budget Prime fixe de 13 ^{ème} mois	Budget Prime variable de 13 ^{ème} mois
TM / TL Production	8.33 % de la masse salariale	Non Applicable
TM / TL Maintenance	5.83 % de la masse salariale	2.5 % de la masse salariale
Assistant/GL non cadre	5 % de la masse salariale	3.33 % de la masse salariale

Population team member / team leader production

1^{er} Collège

Les team member / team leader production bénéficieront d'une prime de treizième mois intégralement fixe, versée en deux fois, dont le montant sera déterminé selon les modalités de calcul précisées infra. Cette attribution d'une prime de treizième mois intégralement fixe implique la mise en place de contreparties définies par le présent accord.

Population team member maintenance / team leader maintenance

2^{ème} Collège

Le montant global attribué au titre de la prime de treizième mois sera composé de deux éléments :

- une prime fixe de treizième mois, d'un montant global maximum de 5.83% de la masse salariale de cette population soit 70% du budget global.
- une prime variable de treizième mois, d'un montant global maximum de 2.5% de la masse salariale de cette population soit 30% du budget global. La mise en place de cette prime variable de treizième mois constitue la contribution des TM TL maintenance à la performance de l'entreprise.

Population assistant / group leader non cadre

2^{ème} Collège

Le montant global attribué au titre de la prime de treizième mois sera composé de deux éléments :

- une prime fixe de treizième mois, d'un montant global maximum de 5% de la masse salariale de cette population soit 60% du budget global.
- une prime variable de treizième mois, d'un montant global maximum de 3.33% de la masse salariale de cette population soit 40% du budget global. La mise en place de cette prime variable de treizième mois constitue la contribution des assistant / group leader non cadre à la performance de l'entreprise.

Population Cadre

3^{ème} Collège

Un bonus de performance individuel est institué, dont les modalités de versement sont précisées dans les chapitres suivants de l'accord.

Article 4 - Dates de versement

La prime de treizième mois est versée sur une base bi-annuelle :

- **1er versement en juin - Sont versés à cette échéance :**
 - la moitié de la prime fixe de 13ème mois versée aux Team Member / Team Leader Production, Team Member / Team Leader Maintenance, Assistant, Groupe Leader Non Cadre
 - la prime variable de 13ème mois versé aux Team Member / Team Leader Maintenance, Assistant, Group Leader Non Cadre
 - le Bonus versé aux Groupe Leader Cadre, Spécialiste, Assistant Manager
- **2ème versement en novembre - Est versé à cette échéance :**
 - la seconde moitié de la prime fixe de 13ème mois versée aux Team Member / Team Leader Production, Team Member / Team Leader Maintenance, Assistant, Group Leader Non Cadre

Article 5 - Assiette de calcul et période de référence de la prime fixe de treizième mois

Seul le salaire de base temps de pause inclus du member est pris en compte pour déterminer le montant de la prime fixe de treizième mois. Les autres éléments de rémunération, et notamment les primes sont exclus.

Le calcul du montant individuel de la prime sera effectué sur la base du salaire de base (théorique) temps de pause inclus moyen du member sur la période de référence (voir article 1).

Le versement de la prime fixe de treizième mois versé en juin est calculé sur une période de référence intégrant les mois précédents de novembre, décembre, janvier, février, mars et avril.

Le versement de la prime fixe de treizième mois versé en novembre est calculé sur une période de référence intégrant les mois précédents de mai, juin, juillet, août, septembre et octobre.

A titre exceptionnel, pour l'année 2011, la période de référence pour le versement de la prime fixe ou de treizième mois ira de novembre 2010 à octobre 2011.

La prime versée n'entrera pas dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés.

Article 6 – Prise en compte des absences

La prime fixe de treizième mois (TM / TL production) ou la partie fixe de la prime de treizième mois (TM/TL maintenance, Assistant / Group leader non cadre) est attribuée au prorata du temps de présence effective au cours de la période de référence.

Coefficient de présence :

$$\frac{\text{temps de travail effectif ou assimilé sur la période de référence (hors overtime) *}}{\text{Temps de travail théorique sur la période de référence}} \times 100$$

* overtime = heures excédentaires ou complémentaires.

Voir annexe 2

Article 7 - Assiette de calcul de la prime variable de treizième mois (TM/TL maintenance, Assistant, Group Leader non cadre) *2^{ème} Collège*

L'enveloppe destinée à la distribution de la prime variable de treizième mois est déterminée en pourcentage de la masse salariale de la population considérée.

Sa répartition entre les membres sera effectuée en fonction des résultats des entretiens d'évaluations du cycle d'évaluation précédent.

Pour rappel, le système d'évaluation repose sur deux axes : les compétences et la performance.

Jusqu'à présent, l'évaluation de ces deux axes permettait de déterminer les augmentations individuelles attribuées à chaque membre, en fonction de l'enveloppe déterminée lors des Négociations Annuelles Obligatoires.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, seule l'évaluation des compétences du membre, que l'on considère acquise, sera pérennisée par les augmentations individuelles.

L'évaluation de la performance du membre, qui, elle, peut varier en fonction des années, sera matérialisée par l'attribution de la prime variable de treizième mois.

La distribution de cette enveloppe entre les membres de la population sera donc effectuée en fonction du degré d'atteinte des objectifs individuels fixés en début du cycle d'évaluation.

Il a été entendu avec les organisations syndicales que la plus grande attention devra être apportée à la fixation, le suivi et l'évaluation des objectifs individuels.

Cette prime variable de treizième mois sera versée chaque année en juin de l'année suivant le cycle d'évaluation clos précédent.

Le montant individuel de la prime variable de treizième mois ne sera pas impacté par l'absentéisme.

Article 8- Eligibilité

Deux critères cumulatifs sont nécessaires pour pouvoir bénéficier des dispositifs énoncés dans le présent accord :

1. L'ancienneté

- les Toyota Member en contrat à durée indéterminée devront avoir 2 ans d'ancienneté (reprise d'ancienneté incluse) au premier jour du mois de versement ;
- les Toyota Member en contrat à durée déterminée devront avoir cumulé a minima 24 mois de présence sous contrat de travail au sein de TMMF au cours des cinq dernières années au premier jour du mois de versement
- les travailleurs temporaires devront avoir cumulé a minima 24 mois de présence sous contrat de travail temporaire pour des missions exercées au sein de TMMF au cours des cinq dernières années au premier jour du mois de versement.

Ancienneté acquise au cours de la période de référence

Lorsque le Toyota Member ou le travailleur temporaire acquiert l'ancienneté requise au cours de la période de référence, il bénéficiera du versement de la prime fixe de treizième mois sur la base de l'intégralité de la période de référence (pas de prorata)

Passage de CDD ou de contrat de mission à CDI

Le Toyota Member en CDI qui, au titre de ce contrat, n'aurait pas acquis 2 ans d'ancienneté mais qui, au titre de ses anciens contrats CDD ou contrats de mission aurait acquis 2 ans d'ancienneté dans les 5 dernières années au jour du versement de la prime sera éligible aux dispositifs

2. La présence aux effectifs

Pour pouvoir bénéficier des dispositifs prévus par l'accord, les personnes mentionnées dans le point précédent devront être présentes aux effectifs (ou, pour les travailleurs temporaires, en mission au sein de TMMF) le 1^{er} jour du mois de versement (voir annexe 3)

Article 9 - Changement de catégorie en cours de période de référence

Tout cycle d'évaluation commencé par le member dans une population entraine l'application des règles de cette population jusqu'à la fin dudit cycle d'évaluation.

Article 10 – Conditions suspensives de mise en application de l'accord

L'ensemble des dispositions prévues par le présent accord ne s'appliqueront qu'aux deux conditions cumulatives suivantes :

- l'avenant n°6 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 devra être signé avant le xxx 2011, pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012;
- un avenant au contrat de travail de chaque team member production et team leader production prévoyant une augmentation du temps de travail à compter du 1er janvier 2013 devra être signé avant l'établissement de la paye de novembre 2011.

CHAPITRE 2 : MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT ET DE LA RECONNAISSANCE PRISES AU TITRE DE L'ANNEE 2011

Article unique - Mesures prises pour la Population Team Member Production / Team Leader Production – Team Member Maintenance / Team Leader Maintenance – Assistant / Group leader non cadre

Une augmentation de 4 % de la masse salariale des populations Team Member Production / Team Leader Production et maintenance, Assistant, Group leader non cadre est prévue pour 2011.

Cette augmentation équivaudra à une prime fixe de treizième mois d'un montant correspondant à 48 % d'un mois de salaire de base moyen du member (temps de pause inclus) sur la période de référence.

La prime fixe de treizième mois 2011 sera versée sur la fiche de paye de novembre 2011.

Son calcul sera effectué sur la base du salaire de base moyen du member (temps de pause inclus pour les populations concernées) sur la période allant de novembre 2010 à octobre 2011.

Sont exclus de la base de calcul tous les autres éléments de rémunération, et notamment les primes.

Sur cette période de référence, seules les périodes de temps de travail effectif et les temps de travail assimilés à du temps de travail effectif seront prises en compte (voir chapitre 1 article 6).

Calcul de la prime de treizième mois 2011 Team Member Production / Team Leader Production – Team Member Maintenance / Team Leader Maintenance – Assistant / Group leader non cadre :

C = coefficient du temps de présence (plafonné à 1)

T Théorique = temps de travail théorique du member sur la période de référence

T Réel = temps de travail effectif ou assimilé du member sur la période de référence hors overtime

S = salaire de base moyen du member sur la période de référence (temps de pause inclus)

$$C = \frac{T \text{ Réel}}{T \text{ Théorique}}$$

Prime de treizième mois 2011 Team Member Production / Team Leader Production – Team Member Maintenance / Team Leader Maintenance – Assistant / Group leader non cadre :

$$C \times S \times 48 \%$$

Un exemple illustre ce calcul en annexe 4.

Le bénéfice des dispositions du présent article est subordonné à la réalisation des conditions suspensives mentionnées à l'article 10 du chapitre 1.

CHAPITRE 3 : MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT ET DE LA RECONNAISSANCE PRISES AU TITRE DE L'ANNEE 2012

Article 1 – Mesures prises concernant la population Team Member / Team Leader Production

Article 1.1 Prime fixe de treizième mois 2012

Une augmentation de 6.08 % de la masse salariale de la population Team Member Production / Team Leader Production répartie entre tous les Team Member / Team Leader Production est prévue pour 2012.

Cette augmentation équivaudra à une prime fixe de treizième mois d'un montant correspondant à 73 % d'un mois de salaire de base moyen du member sur l'année (temps de pause inclus).

Cette prime sera versée en deux temps :

- 36.5 % sur la fiche de paye de juin 2012, en prenant pour base de calcul la période de référence allant de novembre 2011 à avril 2012 ;
- 36.5 % sur la fiche de paye de novembre 2012, en prenant pour base de calcul la période de référence allant de mai 2012 à octobre 2012.

Sont exclus de la base de calcul tous les autres éléments de rémunération, et notamment les primes.

Sur ces périodes de référence, seules les périodes de temps de travail effectif et les temps de travail assimilés seront prises en compte (cf chapitre 1 article 6)

Calcul de la prime fixe de treizième mois team member / team leader production 2012 =

C = coefficient du temps de présence (plafonné à 1)

T Théorique = temps de travail théorique du member sur la période de référence

T Réel = temps de travail effectif ou assimilé du member sur la période de référence hors overtime

S = salaire de base moyen du member sur la période de référence (temps de pause inclus)

$$C = \frac{T \text{ Réel}}{T \text{ Théorique}}$$

Prime de treizième mois 2012 TM/TL production :

$$C \times S$$

X 36.5 %

En juin

En novembre

Un exemple illustre ce calcul en annexe 5.

Article 1.2 Contribution des Team Member / Team Leader Production: clause suspensive

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

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

Elles n'ont pas vocation à venir augmenter le nombre d'heures excédentaires maximales prévues (pris

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 portant sur les dispositions suivantes devra donc être modifié par voie d'avenant dans les termes indiqués en annexe 6

Il est expressément convenu entre les parties que l'ensemble des dispositions prévues par le présent accord ne s'appliqueront qu'aux deux conditions cumulatives suivantes :

- l'avenant n°6 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 devra être signé avant le 21 xxxxxx 2011 pour une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012 ;
- un avenant au contrat de travail de chaque team member production et team leader production prévoyant une augmentation du temps de travail devra être signé avant l'établissement de la paye de novembre 2011 pour une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Article 2 – Mesures prises concernant la population Team Member Maintenance / Team Leader Maintenance *2^{ème} Colège*

Une augmentation de 6.08 % de la masse salariale de la population Team Member Maintenance / Team Leader Maintenance répartie entre tous les Team Member Maintenance / Team Leader Maintenance est prévue pour 2012.

Celle-ci se traduira par un versement d'une prime en 2 deux temps : une prime variable de treizième mois versée en juin, une prime fixe de treizième mois versée pour moitié en juin et pour moitié en novembre.

Article 2.1 - Prime variable de treizième mois

2.08 % de la masse salariale de la population Team Member / Team Leader Maintenance seront affectés au versement de la prime variable de treizième mois.

La répartition de l'enveloppe entre les membres concernés sera fonction du degré d'atteinte des objectifs individuels fixés en début du cycle d'évaluation

Le versement de la prime variable de treizième mois interviendra sur la fiche de paye de juin 2012

Article 2.2 Prime fixe de treizième mois

4 % de la masse salariale de la population Team Member Maintenance / Team Leader Maintenance seront affectés au versement de la prime fixe de treizième mois.

Cette augmentation équivaldra à une prime fixe de treizième mois d'un montant correspondant à 48 % d'un mois de salaire de base moyen du member sur l'année (temps de pause inclus).

Ce pourcentage de la masse salariale correspondra au versement :

- en juin 2012 d'une prime fixe de treizième mois à hauteur de 24% du salaire de base moyen du member (temps de pause inclus) sur la période de référence allant de novembre 2011 à avril 2012 ;
- en novembre 2012 d'une prime fixe de treizième mois à hauteur de 24% du salaire de base moyen du member (temps de pause inclus) sur la période de référence allant de mai 2012 à octobre 2012.

Calcul de la part fixe de la prime de treizième mois TM/TL maintenance 2012 =

C = coefficient du temps de présence (plafonné à 1)

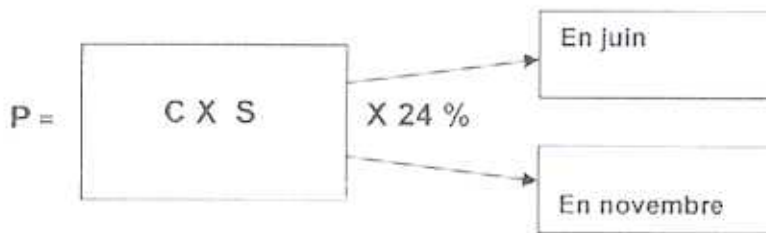
T Théorique = temps de travail théorique du member sur la période de référence

T Réel = temps de travail effectif ou assimilé du member sur la période de référence hors overtime

S = salaire de base moyen du member sur la période de référence (temps de pause inclus)

P = Prime fixe de 13^{ème} mois

$$C = \frac{T \text{ Réel}}{T \text{ Théorique}}$$



Un exemple illustre ce calcul en annexe 7

Article 3 – Mesures prises concernant la population Assistant / Group Leader non cadre

2^{ème} Collège

Une augmentation de 6.08 % de la masse salariale de la population Assistant / Group Leader non cadre répartie entre tous les Assistant / Group Leader non cadre est prévue pour 2012.

Celle-ci se traduira par un versement d'une prime en 2 deux temps : une prime variable de treizième mois versée en juin, une prime fixe de treizième mois versée pour moitié en juin et pour moitié en novembre.

Article 3.1 Prime variable de treizième mois

2.08 % de la masse salariale de la population Assistant / Group Leader non cadre seront affectés au versement de la prime variable de treizième mois.

La répartition de l'enveloppe entre les members concernés sera fonction du degré d'atteinte des objectifs individuels fixés en début du cycle d'évaluation.

Le versement de la prime variable de treizième mois interviendra sur la fiche de paye de juin 2012.

Article 3.2 Prime fixe de treizième mois

4 % de la masse salariale de la population Assistant / Group Leader non cadre seront affectés au versement de la prime fixe de treizième mois.

Cette augmentation équivaldra à une prime fixe de treizième mois d'un montant correspondant à 48 % d'un mois de salaire de base moyen du member sur l'année (temps de pause inclus).

Ce pourcentage de la masse salariale correspondra au versement :

- en juin 2012 d'une prime fixe de treizième mois à hauteur de 24% du salaire de base moyen du member (temps de pause inclus) sur la période de référence allant de novembre 2011 à avril 2012 ;
- en novembre 2012 d'une prime fixe de treizième mois à hauteur de 24% du salaire de base moyen du member (temps de pause inclus) sur la période de référence allant de mai 2012 à octobre 2012.

Calcul de la prime fixe de treizième mois assistant / group leader (non cadres) 2012 =

C = coefficient du temps de présence (plafonné à 1)

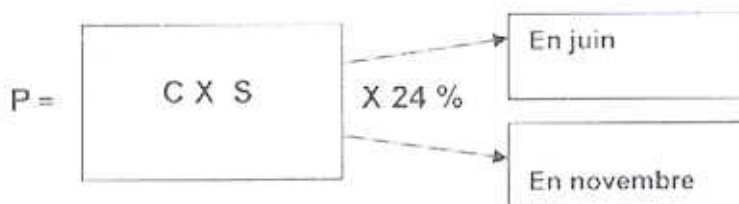
T Théorique = temps de travail théorique du member sur la période de référence

T Réel = temps de travail effectif ou assimilé du member sur la période de référence hors overtime

S = salaire de base moyen sur la période de référence (temps de pause inclus)

P = Prime fixe de 13^{ème} mois

$$C = \frac{T \text{ Réel}}{T \text{ Théorique}}$$



Un exemple illustre ce calcul en annexe 8.

Article 4 – Mesures prises concernant la population Group Leader cadre / Spécialistes / Assistant Manager *3^e C*

Un bonus sur la performance individuelle sera versé en juin 2012, au titre de l'année fiscale 2011 (avril 2011 à mars 2012).

Pour cette année d'instauration du Bonus, l'enveloppe est exceptionnellement définie par voie d'accord : il est ainsi convenu que les montants individuels seront déterminés en fonction d'une enveloppe d'un montant global équivalent à 4 % de la masse salariale de la population concernée.

La répartition de l'enveloppe entre les members concernés sera fonction du degré d'atteinte des objectifs individuels fixés en début d'année fiscale 2011.

CADRE

CHAPITRE 4 : MESURES EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT ET DE LA RECONNAISSANCE PRISES A COMPTER DE L'ANNEE 2013

Article 1 – Mesures prises concernant la population Team Member Production / Team Leader Production

Article 1.1 Prime fixe de treizième mois

Une augmentation de 8.33 % de la masse salariale de la population Team Member Production / Team Leader Production répartie entre tous les Team Member Production / Team Leader Production est prévue pour 2013.

Cette augmentation équivaudra à une prime fixe de treizième mois de l'équivalent de 100% d'un mois de salaire de base moyen du member sur l'année (temps de pause inclus).

Cette prime sera versée en deux temps :

- 50 % sur la fiche de paye de juin de l'année N, en prenant pour base de calcul la période de référence allant de novembre N-1 à avril N ;
- 50 % sur la fiche de paye de novembre de l'année N, en prenant pour base de calcul la période de référence allant de mai N à octobre N.

Sont exclus de la base de calcul tous les autres éléments de rémunération, et notamment les primes.

Sur ces périodes de référence, seules les périodes de temps de travail effectifs et les temps de travail assimilés seront prisés en compte (voir chapitre 1 article 6).

Calcul de la prime fixe de treizième mois team member / team leader production à compter de 2013 =

C = coefficient du temps de présence (plafonné à 1)

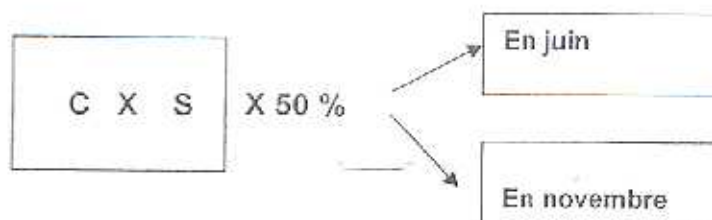
T Théorique = temps de travail théorique du member sur la période de référence

T Réel = temps de travail effectif ou assimilé du member sur la période de référence hors overtime

S = salaire de base moyen du member sur la période de référence (temps de pause inclus)

$$C = \frac{T \text{ Réel}}{T \text{ Théorique}}$$

Prime de treizième mois TM/TL production :



Un exemple illustre ce calcul en annexe 9.

Article 1.2 Contribution des Team Member / Team Leader Production: clause suspensive

Il est rappelé qu'en contrepartie de l'instauration progressive de la prime fixe de treizième mois, il a été convenu que la majoration des 5 premières minutes d'heures excédentaires serait portée à 10% (au lieu de 50%) pour les Team Member / Team Leader Production, à compter du 1^{er} janvier 2012. (cf article 1.2 du chapitre 3).

A compter du 1^{er} janvier 2013, en contrepartie de l'instauration de 100% de la prime fixe de treizième mois, les Team Member Production / Team Leader Production s'engagent à augmenter leur temps de travail et à passer à une durée hebdomadaire de travail de 35h25 de travail effectif, sans augmentation du salaire de base.

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

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

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

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

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

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

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

Le « compteur de développement » sera incrémenté de 5 minutes par jour travaillé, sur une base annuelle. Les heures ainsi créditées sur ce compteur pourront être mobilisées par l'entreprise, après la fin du poste de travail des team members production/ team leader production, dans le respect de la réglementation relatives à la durée du travail.

Avant utilisation de ce compteur, un délai de prévenance des membres de 7 jours sera respecté. Ce délai pourra être ramené à 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles.

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

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 portant sur les dispositions suivantes devra donc être modifié par voie d'avenant dans les termes prévus en annexe 10.

Il est expressément convenu entre les parties que l'ensemble des dispositions prévues par le présent accord ne s'appliqueront qu'aux deux conditions cumulatives suivantes :

- l'avenant n°6 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 devra être signé avant le XX 2011 pour une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012 ;
- un avenant au contrat de travail de chaque team member production et team leader production prévoyant une augmentation du temps de travail devra être signé avant l'établissement de la paye de novembre 2011 pour une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Article 2 – Mesures prises concernant la population Team Member Maintenance / Team Leader Maintenance

Une augmentation de 8.33 % de la masse salariale de la population Team Member Maintenance / Team Leader Maintenance répartie entre tous les Team Member / Team Leader Maintenance est prévue à compter de 2013.

Celle-ci se traduira par un versement d'une prime de treizième mois en 2 deux temps : une prime variable de treizième mois versée en juin et une prime fixe de treizième mois versée pour moitié en juin et pour moitié en novembre.

Article 2.1 Prime variable de treizième mois

2.5% de la masse salariale de la population Team Member Maintenance / Team Leader Maintenance seront affectés au versement de la prime variable de treizième mois.

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

Le versement de la prime interviendra sur la fiche de paye de juin de l'année N.

Article 2.2 Prime fixe de treizième mois

5.83 % de la masse salariale de la population Team Member / Team Leader Maintenance au 1^{er} mars de l'année N seront affectés au versement de la prime fixe de treizième mois.

Cette augmentation équivaldra à une prime fixe de treizième mois d'un montant correspondant à 70 % d'un mois de salaire de base moyen du member sur l'année (temps de pause inclus).

Ce pourcentage de la masse salariale correspondra au versement :

- en juin de l'année N d'une prime fixe de treizième mois à hauteur de 35% du salaire de base moyen du member (temps de pause inclus) sur la période de référence allant de novembre N-1 à avril N ;
- en novembre de l'année d'une prime fixe de treizième mois à hauteur de 35% du salaire de base moyen du member (temps de pause inclus) sur la période de référence allant de mai N à octobre N.

Calcul de la prime fixe de treizième mois TM/TL maintenance à compter de 2013 =

C = coefficient du temps de présence (plafonné à 1)

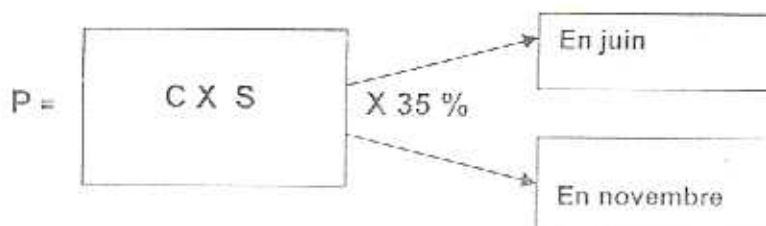
T Théorique = temps de travail théorique du member sur la période de référence

T Réel = temps de travail effectif ou assimilé du member sur la période de référence hors overtime

S = salaire de base moyen du member sur la période de référence (temps de pause inclus)

P = Prime fixe de 13^{ème} mois

$$C = \frac{T \text{ Réel}}{T \text{ Théorique}}$$



Document communiqué en vertu de l'accès à l'information

Article 3 – Mesures prises concernant la population Assistant / Group Leader non cadre

Une augmentation de 8.33 % de la masse salariale de la population Assistant / Group Leader non cadre répartie entre tous les Assistant / Group Leader non cadre est prévue à compter de 2013.

Celle-ci se traduira par un versement d'une prime de treizième mois en 2 deux temps : une prime variable de treizième mois versée en juin, une prime fixe de treizième mois versée pour moitié en juin et pour moitié en novembre.

Article 3.1 Prime variable de treizième mois

3.33% de la masse salariale de la population Assistant / Group Leader non cadre seront affectés au versement de la prime variable de treizième mois.

La répartition de l'enveloppe entre les membres concernés sera fonction du degré d'atteinte des objectifs individuels fixés en début du cycle d'évaluation précédent.

Le versement de la prime interviendra sur la fiche de paye de juin de l'année N.

Article 3.2 Prime fixe de treizième mois

5 % de la masse salariale de la population Assistant / Group Leader non cadre seront affectés au versement de la prime fixe de treizième mois.

Cette augmentation équivaldra à une prime fixe de treizième mois d'un montant correspondant à 60 % d'un mois de salaire de base moyen du member sur l'année (temps de pause inclus).

Ce pourcentage de la masse salariale correspondra au versement :

- en juin de l'année N d'une prime fixe de treizième mois à hauteur de 30% du salaire de base moyen du member (temps de pause inclus) sur la période de référence allant de novembre N-1 à avril N ;
- en novembre de l'année d'une prime fixe de treizième mois à hauteur de 30% du salaire de base moyen du member (temps de pause inclus) sur la période de référence allant de mai N à octobre N.

Calcul de la prime fixe de treizième mois Assistant / Group Leader non cadre à compter de 2013 =

C = coefficient du temps de présence (plafonné à 1)

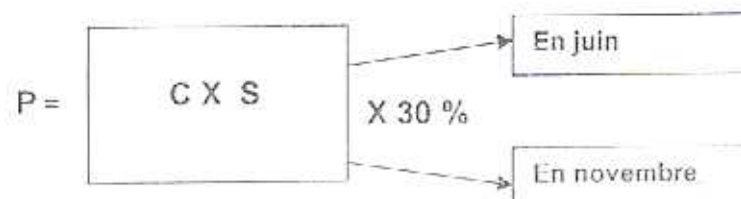
T Théorique = temps de travail théorique du member sur la période de référence

T Réel = temps de travail effectif ou assimilé du member sur la période de référence hors overtime

S = salaire de base moyen du member sur la période de référence (temps de pause inclus)

P = Prime fixe de 13^{ème} mois.

$$C = \frac{T \text{ Réel}}{T \text{ Théorique}}$$



Il est recommandé d'insérer ce calcul dans l'annexe 12.

Article 4 – Mesures prises concernant la population Group Leader Cadre / Spécialistes / Assistant Manager

Un bonus sur la performance individuelle pourra être versé en juin de l'année N, au titre du cycle d'évaluation débuté l'année N-1.

La mise en place de celui-ci dépendra des performances de l'entreprise et des perspectives d'avenir de celle-ci.

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

CALPES

CHAPITRE 5 DISPOSITIONS FINALES

Article 1 – Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le XX 2011 pour une durée indéterminée.
Il cessera de plein droit de s'appliquer si des dispositions conventionnelles supérieures portant sur la mise en place d'un treizième mois entraient en vigueur.

Article 2– Dénonciation

Le présent Accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes selon les modalités suivantes :

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'Accord 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 Accord, selon les modalités suivantes :

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 la 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.

Article 4-Dépôt

Le présent Accord 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 Accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

ANNEXES

Annexe 1 : Assiette de calcul

Annexe 2 : Prise en compte des absences

Annexe 3 : Condition de présence aux effectifs

Annexe 4 : Exemple de calcul de la prime fixe de treizième mois TM TL production / TM TL maintenance / Assistant Group Leader non cadres 2011

Annexe 5 : Exemple de calcul de la prime fixe de treizième mois TM TL production 2012

Annexe 6 : Extrait du projet d'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 à compter de l'année 2012.

Annexe 7 : Exemple de calcul de la prime fixe de treizième mois TM TL maintenance 2012

Annexe 8 : Exemple de calcul prime fixe de treizième mois Assistant / Group leader non cadres 2012

Annexe 9 : Exemple de calcul prime fixe de treizième mois TM TL production 2013

Annexe 10 : Extrait du projet d'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 à compter de l'année 2013.

Annexe 11 : Exemple de calcul de la prime fixe de treizième mois TM TL maintenance 2013

Annexe 12: Exemple de calcul de la prime fixe de treizième mois Assistant Group leader non cadres 2013

Annexe 13 : Exemple d'avenants aux contrats de travail des team member production / team leader production

ANNEXE 1

Mois	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre
Salaires de base temps de pause inclus	1499	1499	1499	1499	1199 *	1199 *

* Congé parental à 80%

Pour un TM prod présent durant toute la période de référence, pour un versement en 2013 (100% du montant global) (1499+1499+1499+1499+1199+1199) / 6 : 8394 / 6 : 1399 €

ANNEXE 2

TEMPS DE PRESENCE EFFECTIVE

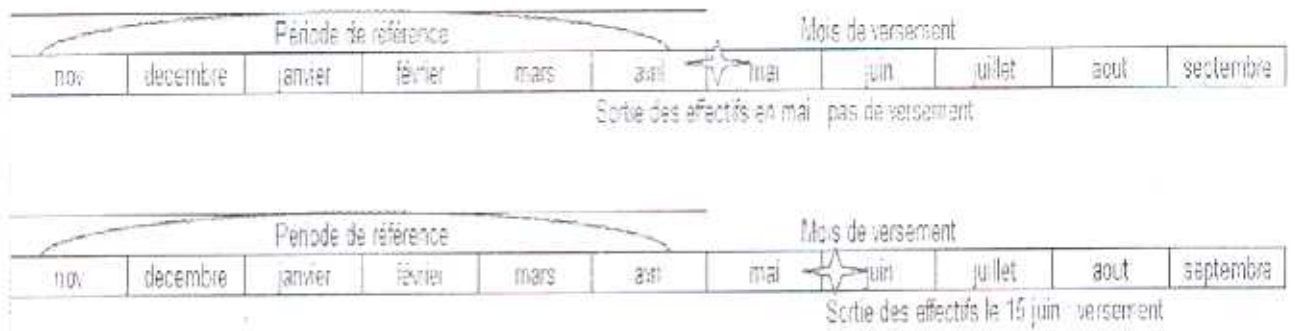
Motifs d'absences	Impact sur la prime ou la partie fixe de la prime treizième mois
Absences injustifiées, mise à pied, mise à pied conservatoire, grève	Perte au prorata
SUSPENSION DU CONTRAT Congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé de présence parentale	Perte au prorata
Congés payés, Accidents du travail, Accident de trajet, Maladie Professionnelle, congé pathologique, congé maternité, congé de paternité, congé d'adoption Temps d'hospitalisation planifié au moins 2 semaines à l'avance	Maintien
Congé Individuel de Formation (CIF)	2/3 du montant garanti
Maladie, Congé sans solde	Perte au prorata
Mi-Temps thérapeutique	si suite à AT* ou MP* : Maintien si suite à MA* : Perte au prorata
Chômage partiel Congés payés	A la demande du salarié : Perte au prorata
Chômage partiel	A la demande de l'entreprise : pas d'impact
Autres absences : absence enfant malade	Perte au prorata
Préavis non effectué payé	Maintien
Préavis effectué	Maintien
Sapeurs Pompiers Volontaires	Maintien
Elus locaux	Maintien

MA : Maladie

AT : Accident du Travail

MP : Maladie Professionnelle

ANNEXE 3



ANNEXE 4

Exemple :

- salaire de base temps de pause inclus 1499C
- temps de présence sur la période 1550 heures
- temps de présence théorique sur la période 1607 heures

$$C = \frac{1550}{1607} = 0.96$$

Prime fixe de treizième mois TM/ TL production 2011 = (0.96 X 1499) X 48% = 690.73 €

ANNEXE 5

Exemple pour la prime versée en juin :

- salaire de base temps de pause inclus 1499C
- temps de présence sur la période 775 heures
- temps de présence théorique sur la période 803 heures

$$C = \frac{775}{803} = 0.96$$

Prime fixe de treizième mois TM/ TL production 2012 versée en juin = (0.96 X 1499) X 36.5% = 525.25 C en juin

ANNEXE 6

En contrepartie de l'instauration progressive de la prime fixe de treizième mois, il est convenu que la majoration des 5 premières minutes d'heures excédentaires est portée à 10% (contre 50%) pour les Team Member / Team Leader Production, à compter de 2012.

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

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

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

Article 5-5-2 - Paiement

Pour les teams members production / teams leaders production

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

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

Pour les teams members maintenance / teams leaders maintenance

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

Article 7-2-2 Alimentation

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

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

[.....]

- Le compteur individuel « HZI » :

1) Incrémentation du compteur HZI

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

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

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

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

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

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

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

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

ANNEXE 7

Exemple :

- salaire de base temps de pause inclus 1642€
- temps de présence sur la période 775 heures
- temps de présence théorique sur la période 803 heures

$$C = \frac{775}{803} = 0.96$$

Prime fixe de treizième mois TM TL maintenance en juin 2012 : $(0.96 \times 1642) \times 24\% = 378 \text{ €}$

ANNEXE 8

Exemple :

- salaire de base temps de pause inclus 1547€
- temps de présence sur la période 775 heures
- temps de présence théorique sur la période 803 heures

$$C = \frac{775}{803} = 0.96$$

Prime fixe de treizième mois assistant / group leader non cadres 2012 : $(0.96 \times 1547) \times 24\% = 356.42 \text{ €}$

ANNEXE 9

Exemple pour la prime versée en juin :

- salaire de base temps de pause inclus 1499€
- temps de présence sur la période 775 heures
- temps de présence théorique sur la période 803 heures

$$C = \frac{775}{803} = 0.96$$

Prime fixe de treizième mois TM/ TL production 2013 = $(0.96 \times 1499) \times 50\% = 719.52 \text{ € en juin}$

ANNEXE 10

Il est rappelé qu'en contrepartie de l'instauration progressive de la prime fixe de treizième mois, il est convenu que la majoration des 5 premières minutes d'heures excédentaires est portée à 10% (contre 50%) pour les Team Member / Team Leader Production, à compter de 2012.

A compter de 2013, en contrepartie de l'instauration de 100% du treizième mois fixe, les Team Member / Team Leader Production se sont engagés à augmenter leur temps de travail et à passer à un horaire hebdomadaire moyen de 35h25 de travail effectif, sans augmentation du salaire de base.

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

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

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

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

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

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

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

Le compteur « développement » sera incrémenté de 5 minutes par jour travaillé, sur une base annuelle. Les heures alimentant ce compteur pourront être mobilisées par l'entreprise, après la fin du poste de travail des team members / team leader production, dans le respect de la réglementation relatives à la durée du travail.

Avant utilisation de ce compteur, un délai de prévenance des membres de 7 jours sera respecté. Ce délai pourra être ramené à 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles.

Un bilan de l'utilisation de ces temps de développement sera effectué une fois par an au cours d'une réunion du Comité d'entreprise.

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

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

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

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

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

ANNEXE 11

Exemple :

- salaire de base temps de pause inclus 1642€
- temps de présence sur la période 775 heures
- temps de présence théorique sur la période 803 heures

$$C = \frac{775}{803} = 0.96$$

Prime fixe de treizième mois maintenance en juin 2013 = $(0.96 \times 1642) \times 35\% = 551.71 \text{ €}$

ANNEXE 12

Exemple :

- salaire de base temps de pause inclus 1547€
- temps de présence sur la période 775 heures
- temps de présence théorique sur la période 803 heures

$$C = \frac{775}{803} = 0.96$$

Prime fixe de treizième mois assistant / group leader non cadres en juin 2013 = $(0.96 \times 1547) \times 30\% = 445.53 \text{ €}$

ANNEXE 13

AVENANT N° XX AU CONTRAT DE TRAVAIL

Entre la S.A.S TOYOTA MOTOR MANUFACTURING France dont le siège social se situe Parc d'Activités de la Vallée de l'Escaut-Sud, B.P 16, 59 264 ONNAING,

D'une part,

Et XXX, née le XXXXX, demeurant XXXX, de nationalité Française, ci-après dénommé le « Toyota Member », équivalent à « l'intéressé ». Le terme spécifique de « Toyota Member » désigne toute personne ayant un contrat de travail avec T M M F

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit

Le présent avenant au contrat de travail du « Toyota Member » entrera en vigueur le 01^{er} janvier 2013. A compter de cette date, l'article XX du contrat de travail est modifié comme suit

ARTICLE XX : DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL

XX-1 Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, la durée du temps de travail effectif est de 1626 heures par an ou de 35 heures 25 minutes en moyenne par semaine travaillée.

Fait à Onnaing, en double exemplaire
le XX 2011

Signature précédée de la mention « Lu et Approuvé »

Toyota Motor Manufacturing France
Benoît Chambon
Directeur des Ressources Humaines

Le salarié
XXXXXX