

**AVENANT N°10
A L'ACCORD - CADRE RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET AUX INSTITUTIONS
REPRESENTATIVES DU PERSONNEL, A L'EMPLOI ET A LA GESTION DES RESSOURCES
HUMAINES, A LA FORMATION, A L'AMENAGEMENT ET A L'ORGANISATION DU TEMPS DE
TRAVAIL**

Entre les soussignés,

D'une part,

La Société TOYOTA MOTOR MANUFACTURING France SAS (T.M.M.F), désignée ci-après comme l'Entreprise, représentée par Monsieur Koreatsu AOKI, 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 suivants du Code du travail.

Fait à Onnaing, le 31 mai 2016 en 10 exemplaires.

K.A.

LS JMM
Fz CM
G.M GB

TA AD
FD.
SL- 1
MC 1
DB OU
DS

Koreatsu Aoki

Président

Koreatsu Aoki

Pour la C.F.D.T

Martial BAUDRY *Delangly Richard*

Djamel DJEBARA

Stéphane LASSAUX

Jean Marie MERCIER

Thomas MERCIER

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

Dominique BISIAUX

Frédéric DE SMET

David SOULIER

Olivier VANSPEYBROECK

Pour la C.F.T.C. *le 27.03.16*

Eddy BROQUET *E*

Christopher MENARD *Chr*

Johann JOLY

Serge LEKADIR *Serge*

Pour la C.G.T

Sylvain NIGUET

Eric PECQUEUR

Daniel RAQUET

Guillaume VASSEUR

Pour F.O *le 31/05/2016*

Géry BLONDEL *Blondel*

Fabrice CAMBIER *Cam*

Grégory MINOT *Wa*

Carol MARECAILLE *Carol*

PREAMBULE

Dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires de 2014, TMMF s'est engagée à entamer sur l'année 2015 une réflexion autour du cycle horaire des équipes de maintenance et des primes associées.

TMMF ayant à cœur d'accompagner le vieillissement de sa population, ce projet de modification du cycle horaire de maintenance s'inscrit naturellement dans les objectifs poursuivis par l'accord « Bien-être au travail ».

Convaincue que cette démarche participera à l'amélioration de l'efficacité des activités de maintenance, et afin d'assurer à ce projet une lisibilité partagée, TMMF a souhaité intégrer les Members ainsi que ses partenaires sociaux dans une démarche participative et constructive qui s'inscrit dans le respect de ses valeurs.

Dans le cadre de l'accord « Bien-être au travail » et s'appuyant sur les recommandations de la Médecine du Travail, des groupes de travail constitués de Members de maintenance représentatifs de chaque atelier et de responsables ressources humaines, ont ainsi étudié entre le mois de juillet 2015 et le mois de mars 2016 différentes pistes d'évolution des rotations horaire des équipes de maintenance.

Les thématiques clés retenues pour guider la réflexion de ces groupes de travail étaient :

- Santé
- Rotation
- Primes
- Compétences
- Horaires
- Efficacité

Les groupes de travail ont impliqué 90 Members et étaient composés comme suit :

| | TM | TL | GL | AM | Total |
|-------------|----|----|----|----|-------|
| Press / DIE | 6 | 6 | 6 | 1 | 19 |
| Welding | 6 | 6 | 4 | 1 | 17 |
| Paint | 6 | 5 | 4 | 1 | 16 |
| Assy | 6 | 6 | 3 | 2 | 17 |
| Plastic | 6 | 3 | 1 | 0 | 10 |
| Facilities | 6 | 3 | 1 | 1 | 11 |
| Total | 36 | 29 | 19 | 6 | 90 |

Un compte-rendu de l'avancement des réflexions a été mensuellement présenté aux partenaires sociaux lors des commissions de suivi de l'accord « Bien-être au travail », dédiées au projet « horaires de maintenance ».

Ces groupes, réunis à l'occasion de 75 réunions de travail, ont abouti à la proposition d'un nouveau cycle horaire maintenance qui permettra de répondre au mieux aux attentes des Members en termes de bien-être au travail (santé, équilibre vie privée-vie professionnelle,...), d'impact financier et de développement professionnel (formation, kaizen,...) ; ainsi qu'aux exigences légales et réglementaires en matière de temps de travail.

Les mesures proposées dans le cadre du projet de modification du cycle horaire de maintenance nécessitent donc que 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 soit amendé.

LS
FC
GM
COT
GB

K.A.
MD
TA
SL
MC 3
DB
OU
FD
DS

En conséquence, dans le cadre des négociations préalables à cet Avenant, la Direction de TMMF avait rencontré les Organisations syndicales représentatives lors d'une réunion de négociation du 19 mai 2016 au cours de laquelle la Direction de TMMF a répondu aux questions des Organisations syndicales et a procédé à la lecture du projet d'avenant.

Le management de Maintenance ainsi que la Direction de TMMF ont été sensibilisés à l'importance du bon niveau d'effectif afin de garantir la meilleure application du présent avenant.

Par cet avenant, la Direction de TMMF réaffirme la tenue des engagements pris auprès des organisations syndicales représentatives lors des différentes négociations, notamment en termes de suivi régulier de l'application de cet avenant au travers d'une commission de suivi.

Il a donc été convenu entre les parties de modifier l'accord Initial du 12 janvier 2001 modifié par voie d'avenants, comme suit à compter du 21 août 2016.

(Les modifications à cet accord figurent en gras et en italique)

Article 1 – Cycle horaire maintenance

Article 7-2-2 de l'accord d'entreprise du 12 janvier 2001 et des avenants n°1 en date du 11 mars 2005 (modifié) et n°3 en date du 14 octobre 2009 (modifié) - Alimentation

[...]

- Dispositions particulières pour les « Toyota Members » des départements Maintenance, VSD et SDL

Dans le cadre du cycle de rotation sur **12 semaines** de la maintenance, le temps de travail effectif peut être supérieur ou inférieur à l'horaire quotidien ou hebdomadaire en vigueur dans l'entreprise (7h de temps de travail effectif par jour / 35h de temps de travail effectif par semaine). Ainsi, toute heure excédant l'horaire en vigueur dans l'entreprise incrémentera le compteur HZC. Toute heure inférieure à l'horaire en vigueur dans l'entreprise et toute journée de récupération du cycle décrémenteront le compteur HZC.

[...]

Article 2. Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant concerne l'ensemble des « Toyota Members » (toute personne ayant signé un contrat de travail avec la société TMMF).

Article 3. Effets de l'avenant

Les dispositions non concernées par le présent avenant restent en vigueur.

Article 4. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 5.

K.A.

LS JMM
E
G.M
GB

SL⁴ MC
Td
FR
DS
DS

Article 5. Dénonciation de l'avenant

Le présent avenant, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

Dans ce cas, la Direction et les Organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des possibilités d'un nouvel avenant.

Passé le délai de 3 mois prévu à l'article L2261-9 du Code du travail, l'Entreprise ne sera plus tenue de maintenir les dispositions du présent avenant, à compter de l'entrée en vigueur d'un nouvel avenant et à défaut au terme d'un délai d'un an suivant l'expiration du délai de préavis.

Article 6. Publicité de l'avenant

Le présent avenant sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues à l'article L 2231-6 du Code du travail. La partie la plus diligente doit déposer l'avenant en deux exemplaires à la Direction 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) et en un exemplaire au Secrétariat - Greffe du Conseil des prud'hommes de Valenciennes.

EA.

AD

TA

FD

BS

DS

LS
FM
GM
SMA
CT
GB

SL.
MC 5
EB

