ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE

**TOYOTA BOSHOKU SOMAIN**

RELATIF A LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE 2022 SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

Entre,

La Direction de la société **toyota boshoku somain**,

D’une part,

et les Organisations syndicales représentées par :

D’autre part,

* pour la CFTC : son délégué syndical
* pour la CGT : son délégué syndical
* pour la CFE/CGC son délégué syndical

**PREAMBULE**

Le présent accord est conclu suite à l’engagement de la négociation annuelle obligatoire pour l’année 2022, tenue en application des Articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail et portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise, à l’issue d’une réunion qui s’est déroulé le 14 Décembre 2021.

Au cours de cette réunion, la Direction a tout d’abord présenté la situation du marché automobile mondial, Européen et Français.

Ensuite, la situation financière et économique du site tout comme les informations utiles sur la situation des salaires et les données sociales ont été également fournies.

Enfin, les informations relatives aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et la situation des salariés ayant une reconnaissance de travailleurs handicapés ont été partagées.

Après un bilan des nombreuses réalisations de 2021, les enjeux 2022 ont été définis:

* Production en capacité maximum (TMMF, TMMCZ et DENSO)
* Continuité des activités de réduction de coûts et productivité (réduction des stocks, scraps, écarts d’inventaire, maintien des coûts fixes bas)
* Chantier fidélisation du personnel
* Recrutement/Formation : Nouveau projet
* Nouveau projet potentiel avec investissements importants
* Family Day et 10 ans de la société TBSO

**ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions ci-après concernent l’ensemble du personnel disposant d’un contrat de travail de l’entreprise hors le personnel disposant d’un contrat de droit japonais (expatriés) dont les conditions sont régies par leur entité d’origine.

Les mesures du présent accord concernent l’année 2022, sauf autre précision dans le présent accord.

**ARTICLE 2 : AUGMENTATIONS GENERALES ET INDIVIDUELLES DES SALAIRES**

Augmentation des salaires comprenant la part garantie et la part individualisée :

**La part garantie représentera:**

- Salariés mensuels des coefficients 155 à 225 : au 01/01/2022 2.60 %

- Salariés mensuels des coefficients 240 à 285 : au 01/01/2022 2.60 %

Ce montant s’ajoutera au salaire de base à partir du **1er janvier 2022**.

**La part individualisée représentera :**

- Salariés mensuels des coefficients 155 à 225 : au 01/04/2022 0.60 %

- Salariés mensuels des coefficients 240 à 285 : au 01/04/2022 0.60 %

La part individualisée sera répartie entre les salariés dont la performance a été évaluée « conforme » et « conforme + » au cours de l’entretien annuel de progrès, selon l’évaluation globale calculée.

Cette mesure sera appliquée sur les salaires du mois d’avril 2022, avec un effet rétroactif sur les salaires versés depuis à partir du **1er Janvier 2022**.

**Mesures concernant les salariés de coefficient 305 et les salariés de la catégorie cadres.**

- Salariés mensuels des coefficient 305 : au 01/04/2022 3.20 % exclusivement sous forme d’augmentations individuelles.

Cette mesure sera appliquée sur les salaires du mois d’avril 2022, avec un effet rétroactif sur les salaires versés depuis le **1er Janvier 2022**.

- Les salariés de la catégorie cadres bénéficieront d'augmentations exclusivement sous la forme d'augmentations individuelles.

La distribution se fera en fonction de l’enveloppe budgétaire de 3.36% de la masse salariale de cette catégorie.

Cette mesure sera appliquée sur les salaires du mois d’avril 2022, avec un effet rétroactif sur les salaires versés depuis le **1er Janvier 2022**.

**ARTICLE 3 : AUTRES ACCESSOIRES DE REMUNERATION**

**Article 3.1 – Paniers de jour, de nuit et ticket restaurant :**

L’indemnité du panier de jour, de nuit ainsi que la valeur faciale des tickets restaurant sera revalorisée de 4% à partir du **1er Janvier 2022**.

**Article 3.2 - Indemnité transport :**

L’indemnité transport, versée pour les salariés de coefficient 155 à 305, est revalorisée de 1.00% au **1er janvier 2022**.

**ARTICLE 4 : mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés**

Une journée supplémentaire par an sera octroyée au salarié ayant une reconnaissance RQTH valide, afin de pouvoir se présenter à ses examens médicaux obligatoires en rapport avec sa pathologie.

La reconnaissance doit être connue auprès de l’infirmière du site de TBSO qui pourra transmettre l’information au service Ressources Humaines.

**Article 5 – EMBAUCHES CDI ET CDD**

La direction s’engage sous réserve du niveau d’activité industrielle attendu, à embaucher 10 salariés au sein de la main d’œuvre directe (MOD) d’avril 2022à mars 2023 en contrat à durée indéterminée.

Au cours de l’année fiscale 2022-2023, la société Toyota Boshoku Somain s’engage à engager au minimum 20 members en CDD.

**Article 6 – evenements familiaux**

Une journée supplémentaire sera accordée par salarié pour enfant malade jusqu’au 12ème anniversaire de l’enfant.

Exemple : un salarié ayant 2 enfants de moins de 12 ans pourra bénéficier de 3 jours supplémentaires sur l’année.

**ARTICLE 7 : POLITIQUE ET MESURES SOCIALES**

**Budget des œuvres sociales :**

**Article 7.1 – Dotation supplémentaire aux œuvres sociales du CSE**

L’entreprise accorde au comité social et économique pour l'année 2022, au-delà des 0.65%, une dotation supplémentaire d’un montant égal à 162 000€ au titre des œuvres sociales.

Cette participation se fera en une seule fois en mai et ne pourra concerner que des actions collectives, approuvées en séance du comité social et économique après délibération et pour lesquelles le président octroiera tout ou partie de ladite dotation.

**Article 7.2 – Dotation supplémentaire et exceptionnelle aux œuvres sociales du CSE**

L'entreprise accorde pour l'année 2022, au-delà des 0.65%, une dotation supplémentaire exceptionnelle de 6.000€ au titre des œuvres sociales. Cette participation pourra se faire en une ou plusieurs fois et ne pourra concerner que des actions collectives, approuvées en séance du comité social et économique après délibération et pour lesquelles le président octroiera tout ou partie de ladite dotation.

Un bilan de l'utilisation de ces dépenses sera présenté au fur et à mesure.

**ARTICLE 8 : AUTRES THEMATIQUES**

La direction s’engage auprès des partenaires sociaux à étudier les points ci-dessous:

* Travail sur la fidélisation du personnel intérimaire
* Travail sur l’égalité professionnelle
* Maintien de la compétitivité du site TBSO
* Mise en place des classifications de la nouvelle convention (2022-2023)
* Gestion des fins de carrière (2022-2023)

**Article 9 : DUREE - EFFETS**

Le présent accord tire sa validité d’une démarche contractuelle considérée comme la seule voie par laquelle se trouvent réglés l’ensemble des problèmes sociaux et salariaux pour l’année 2022.

Les dispositions qu’il contient ne sauraient se cumuler avec des dispositions du même type qui interviendraient à la suite de mesures conventionnelles, réglementaires ou légales.

**ARTICLE 10 : REVISION**

La négociation obligatoire portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise étant annuelle, ces sujets font l’objet d’un suivi annuel.

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d’application par accord entre les parties. Toute modification fera l’objet d’un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

**ARTICLE 11: DENONCIATION**

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment par les parties signataires en respectant un délai préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par l’article L. 2261-9 du code du travail.

**Article- 12 : ENTREE EN VIGUEUR & PUBLICITE**

Cet accord s’applique à la date de signature des présentes.

Après notification du présent accord à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, celui-ci sera déposé en un exemplaire version papier et une version électronique à la DIRECCTE du Nord Lille et en un exemplaire au secrétariat du greffe du Conseil de Prud’hommes de DOUAI. Un exemplaire original sera de plus remis à chaque partie signataire.

Chaque salarié pourra prendre connaissance du contenu du présent accord dont un exemplaire est tenu à sa disposition auprès du bureau du service des ressources humaines.

Fait à Somain, en 5 exemplaires originaux le 15 Décembre 2021