ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE

**TOYOTA BOSHOKU SOMAIN**

RELATIF A LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE 2023 SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

Entre,

La Direction de la société toyota boshoku somain, Représentée par :

* Directeur
* Responsable Ressources Humaines

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 2023, 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 2022.

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 2022, les enjeux 2023 ont été définis:

**RESUME DE L’ANNEE:**

* Volume en hausse mais pas encore au niveau prévu (1140veh/jour vs 1250veh/jour)
* Résultat positif et versement participation (une première depuis 10 ans)
* Incidents majeurs sécurité
* Impacts forts semi-conducteurs
* Effectif stable
* Mise en place de la fidélisation et plan d’embauches
* Renforcement du plan de formation
* Renégociation accord d’intéressement
* Reconnaissance TBSO au niveau du groupe (QP Meeting – Visite Shirayanagi san)
* Relations sociales en amélioration constante (Family Day)

**ENJEUX 2023 :**

* Production en capacité stable (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)
* RFQ Door trim
* Nouvelle convention collective (Mise en place Janvier 2024)
* Projet de chauffage bâtiments et refroidissement efficace
* Démarrage certification EFQM

**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 2023, 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 et une part concernant les évolutions promotion :

**La part garantie représentera:**

- Salariés mensuels des coefficients 155 à 225 : au 01/01/2023 2.60 %

- Salariés mensuels des coefficients 240 à 285 : au 01/01/2023 2.60 %

Ce montant s’ajoutera au salaire de base à partir du **1er janvier 2023**.

**La part individualisée représentera :**

- Salariés mensuels des coefficients 155 à 225 : au 01/04/2023 1.00 %

- Salariés mensuels des coefficients 240 à 285 : au 01/04/2023 1.00 %

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

Cette mesure sera appliquée sur les salaires du mois d’avril 2023, avec un effet rétroactif sur les salaires versés depuis à partir du **1er Janvier 2023**.

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

-Pour les salariés mensuels des coefficient 305 : au 01/04/2023 3.60 % exclusivement sous forme d’augmentations individuelles.

Cette mesure sera appliquée sur les salaires du mois d’avril 2023, avec un effet rétroactif sur les salaires versés depuis le **1er Janvier 2023**.

-Pour 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 3.77% de la masse salariale de cette catégorie.

Cette mesure sera appliquée sur les salaires du mois d’avril 2023, avec un effet rétroactif sur les salaires versés depuis le **1er Janvier 2023**.

**La part évolution promotion représentera :** 0.6% de la masse salariale au 31 Mars 2023 et sera répartie selon la grille ci jointe

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EVO/PROMO | | Répartition de la masse salariale |
| CAD | Position 1 | 0,40% |
| CAD | Position 2 | 0,55% |
| CAD | Position 3 | 0,20% |
| AM ET TEC | 305 | 0,55% |
| AM ET TEC | 285 | 0,55% |
| AM ET TEC | 270 | 0,55% |
| AM ET TEC | 255 | 0,55% |
| AM ET TEC | 240 | 0,55% |
| OUV | 170 | 0,40% |
| OUV | 180 | 0,70% |
| OUV | 190 | 0,75% |
| OUV | 215 | 0,80% |
| OUV | 240 | 0,80% |

Cette mesure sera appliquée sur les salaires du mois d’avril 2023, avec un effet rétroactif sur les salaires versés depuis le **1er Janvier 2023**.

**ARTICLE 3 : AUTRES ACCESSOIRES DE REMUNERATION**

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

* **L’indemnité du panier de jour :** passera au 1er Janvier 2023 à 4,68€ par jour travaillé au 1er Janvier 2023
* **L’indemnité du panier de nuit :** passera au 1er Janvier 2023 à 7,60€ par jour travaillé au 1er Janvier 2023 (le montant au-delà du barème Urssaf sera soumis à charges sociales et fiscales)
* **La valeur faciale des tickets restaurant :** passera à 8,65€ par jour travaillé avec une part salariale de 40% de la valeur faciale et une part patronale de 60% de la valeur faciale.

**Article 3.2 - Indemnité transport :**

La prime transport de 4€ mensuel passera à 10,66€ par mois à compter du 1er Janvier 2023 pour les salariés non cadre.

Un versement exceptionnel d’une prime transport d’un montant de 80€ sera versée sur la paie du mois de Janvier 2023 pour les salariés au statut cadre. Cette mesure est applicable uniquement pour 2023.

**Article 3.3 – Salarié mensuel Samedi-Dimanche (SD) :**

A compter du 1er Janvier 2023, les salariés ayant un horaire SD bénéficieront de la majoration pour heures de Nuit s’ils étaient amenés à travailler entre 22h00 et 06h00.

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

Les salariés de TBso ayant une reconnaissance RQTH au sein de la société bénéficieront d’un chéquier d’une valeur de 100€ en chèque CESU versement en une fois sur l’année 2023 au plus tard le 31 Janvier 2023.

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 15 salariés au sein de la main d’œuvre directe (MOD) d’avril 2023à mars 2024 en contrat à durée indéterminée.

Au cours de l’année fiscale 2023-2024, la société Toyota Boshoku Somain s’engage à engager au minimum 10 members en CDD.

**Article 6 – COTISATIONS FRAIS DE SANTE**

La société Toyota Boshoku Somain pendra en charge l’augmentation des frais de santé dû à l’augmentation du plafond de la sécurité sociale au 1er Janvier 2023.

La nouvelle répartition est la suivante:

Collège 1 = la part salariale de la mutuelle mensuelle restera à 30.47€ pour 2023 pour une cotisation totale de 103,27€ au 1er Janvier 2023.

Collège 2 = la part salariale de la mutuelle mensuelle restera à 39,18€ pour 2023 pour une cotisation totale de 130,95€ au 1er Janvier 2023.

**Article 7 – ABONDEMENT DE L’INTERESSEMENT**

L’abondement en cas de placement d’une partie ou de la totalité de l’intéressement passera à 30% du placement net au 1er Janvier 2023 qui sera versé en Juin 2023.

Un avenant à l’accord sera établi avec les représentants syndicaux.

**Article 8 – DEBLOCAGE EXCEPTIONNEL DU COMPTE EPARGNE TEMPS**

La société Toyota Boshoku Somain autorise les salariés bénéficiant d’un compte épargne temps de pouvoir débloquer à hauteur de 1000€ Maximum par salarié, sans conditions de déblocages exceptionnels figurant dans l’accord initial.

Le déblocage des sommes sera soumis en totalité à charges sociales et fiscales. La demande de déblocage doit être faite par le salarié au service ressources humaines entre le 1er Janvier 2023 au 31 Mars 2023.

**Article 9 - ANIMATION D’EQUIPE :**

Dans le cadre de la volonté de l’entreprise à promouvoir la cohésion entre les salariés (TB Way n°8), le budget « d’animation collective » a été maintenu pour l’année 2023 ; il est mis en place pour chaque manager et chaque group leader à raison de 20 € par salarié appartenant à l’équipe (permanents et intérimaires).

Le montant ainsi alloué devra être utilisé pour des actions de nature à renforcer et unifier les relations entre encadrement et collaborateurs. (Cela ne comprend pas les opérations de rénovation des lieux communs par exemple)

**ARTICLE 10 : POLITIQUE ET MESURES SOCIALES**

**Budget des œuvres sociales :**

**Article 10.1 – Dotation aux œuvres sociales du CSE**

La contribution patronale aux titre des œuvres sociales passera en Janvier 2023 à 0,70% au lieu de 0,65%

**Article 10.2 – Dotation supplémentaire aux œuvres sociales du CSE**

L’entreprise accorde au comité social et économique pour l'année 2023, au-delà des 0.70%, une dotation supplémentaire d’un montant égal à 198 000€ 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 10.3 – Dotation supplémentaire et exceptionnelle aux œuvres sociales du CSE**

L'entreprise accorde pour l'année 2023, au-delà des 0.70%, une dotation supplémentaire exceptionnelle de 7.000€ 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 11 : CLAUSE DE REVOYURE**

Les partenaires sociaux et la Direction peuvent être amenés à se revoir chaque trimestre de 2023 en fonction la situation économique.

**ARTICLE 12 : AUTRES THEMATIQUES**

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

* Revue de la grille des médailles du travail (1er trimestre)
* Gestion des fins de carrière (2023-2024)
* Travail sur les espaces de vie commune
* Mise en place d’une reconnaissance Kaizen Carbon Neutral (1er trimestre)
* Mise en place des classifications de la nouvelle convention (Mise en place Janvier 2024)
* Réécriture des accords dénoncés en vue de la nouvelle convention
* Aide au financement d’installation Carbon Neutral + Green Day

**Article 13 : 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 2023.

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 14 : 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 15: 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- 16 : 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 20 Décembre 2022

* Pour la direction : - Directeur :
* Pour la direction : , Responsable Ressources Humaines :
* pour la CFTC : son délégué syndical
* pour la CGT : son délégué syndical
* pour la CFE/CGC : son délégué syndical