**Accord annuel sur les salaires et le temps de travail**

**Année 2022**

Entre les soussignés,

D’une part,

La Société TOYOTA MOTOR MANUFACTURING France SAS (TMMF), désignée ci-après comme l’Entreprise, représentée par X, 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. 2242-1 et suivants du Code du travail.

# Fait à Onnaing, le 23 décembre 2021 en 7 exemplaires.

# X Pour la C.F.D.T

# Président X

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

# X

# 

# Pour la C.F.T.C.

# X

# 

# Pour la C.G.T

# X

# 

# Pour F.O

# X

# Préambule

La négociation annuelle sur la rémunération, notamment les salaires effectifs et l’organisation du temps de travail avec les cinq Organisations Syndicales Représentatives s’est tenue les 25 novembre, 2 décembre, 8 décembre, 9 décembre et 16 décembre 2021.

En date du 25 novembre 2021, TMMF a remis aux Organisations Syndicales représentatives :

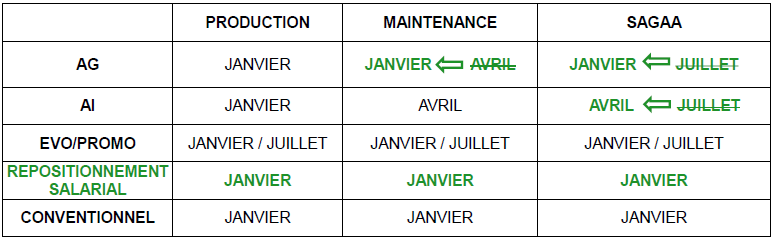
- Les grilles de rémunération au 31-12-2019, 31-12-2020 et 31-10-2021 ;

- Le nombre de départs toutes populations confondues en 2020 et au 31-10-2021 ;

- La répartition des effectifs au sein du Grade System au 31-10-2021 ;

- Le nombre d’évolutions, de promotions et d’embauches en CDI au 31-10-2021.

* **Au cours de la réunion du 25 novembre 2021, la Direction de TMMF a exposé :**
* L’objectif de la négociation : parvenir à un accord gagnant-gagnant et responsable, en cohérence avec le contexte économique et financier que connaît TMMF et le souhait des Toyota Members de voir progresser leur pouvoir d’achat ;
* Le bilan de la situation économique générale dans le Monde, en Europe, en France, dans la Région, et dans le secteur automobile (emploi, production automobile, marché automobile, crise des semi-conducteurs) ainsi qu’un état des lieux des contre-mesures mises en œuvre dans le cadre de l’Accord portant sur les mesures sociales accompagnant l’arrêt du site et son Avenant (étalement de l’impact financier, versement d’heures par TMMF pour compléter la rémunération, maintien des primes pour les members venus travailler sur un horaire différent de leur horaire habituel) ;
* Le contexte propre à TMMF (20ème anniversaire de la Yaris, Yaris élue voiture de l’année 2021 et versement d’une prime exceptionnelle de 250€, lancement de la Yaris Cross, effectif, développement des compétences des Toyota Members, résultats financiers) ;
* Un état des lieux de la rémunération globale perçue par les Toyota Members en 2021.
* La Direction de TMMF a également annoncé un changement exceptionnel du calendrier pour l’année 2022 :



* Dans le contexte actuel exceptionnel, et notamment compte tenu du taux d’inflation sur l’année glissante qui s’élève à 2,6 % au mois d’octobre 2021, la Direction de TMMF a ensuite émis une première proposition de politique salariale pour 2022 prévoyant un **budget exceptionnel de 2,6 %** de la masse salariale **dédié à l’Augmentation Générale (AG)** qui serait appliqué selon les modalités suivantes :
* Population concernée : Team Members (TM) / Team Leaders (TL) de production et de maintenance, Assistants, Administrateurs. Pour les members en forfait-jours (GL cadres et non-cadres / Spécialistes / Assistants Managers), l’équivalent du budget de l’AG (2,6 %) serait intégré dans l’enveloppe de l’Augmentation Individuelle (AI).

Les Toyota Members en contrat de professionnalisation (Administration) ou en contrat d’apprentissage ne seraient pas concernés par l’AG.

* **Calendrier : l’AG serait exceptionnellement appliquée dès le mois de janvier 2022 pour tous les Toyota Members concernés.**
* Spécificité : pour les TM production ayant déjà bénéficié d’une augmentation salariale de 2,2 % en octobre 2021, revalorisation du salaire d’entrée à 1629,49€ bruts (1730,66€ bruts, pauses comprises) ou, en cas de salaire supérieur au salaire d’entrée, versement d’un talon de 20€/mois. Ces TM bénéficieraient donc d’un budget AG à hauteur **0,4 %** de la masse salariale.
* Suite au benchmark salarial (étude comparative de rémunération) de l’intégralité des populations de TMMF initié en juillet 2021, en collaboration avec le cabinet AON, la Direction de TMMF a également proposé de mettre en œuvre **un dispositif de repositionnement salarial au mois de janvier 2022 pour la population concernée**. Ce dispositif viserait à effectuer des ajustements salariaux permettant de positionner les Toyota Members en cohérence avec la rémunération des salariés occupant les mêmes fonctions, au sein d’autres entreprises.
* **Au cours de la réunion du 2 décembre 2021, la Direction de TMMF a :**
* Rappelé le contexte à la fois externe et interne à TMMF, tel que présenté lors de la réunion précédente, ainsi que les mesures proposées lors de lors de la 1ère réunion du 25 novembre 2021 ;
* Apporté des précisions concernant les parcours des TL et GL Académies, et concernant la répartition des évolutions et des promotions par catégories professionnelles suite aux questionnements des Organisations Syndicales ;
* Présenté de nouvelles propositions pour la politique salariale 2022 :
* Un **budget dédié à l’AI** qui s’élèverait à hauteur de **0,6%** de la masse salariale ;
* Un **budget spécifique** (hors AI) **dédié aux évolutions et promotions** qui s’élèverait à **0,4%** de la masse salariale se traduisant par un retour au standard avec **4%** d’augmentation en cas d’évolution et **5%** d’augmentation minimum en cas de promotion ;
* Un **repositionnement salarial** suite au benchmark opéré en collaboration avec le cabinet AON, avec un premier point spécifique sur la population maintenance et un budget annoncé de **0,4%** de la masse salariale globale TMMF (soit 6,4% de la masse salariale maintenance) dédié au repositionnement salarial des TM/TL de maintenance visant à placer la population maintenance au-dessus de la médiane du marché pour ce qui est du salaire de base.

Cette enveloppe serait utilisée sous forme de versements forfaitaires, par grade, dès janvier 2022 pour la population concernée.

* Par ailleurs, la Direction de TMMF propose de procéder à un benchmark salarial tous les 2 ans afin de s’assurer d’un positionnement cohérent des Toyota Members par rapport au marché.
* **Au cours de la réunion du 8 décembre 2021 :**

Les Organisations Syndicales Représentatives ont partagé dans le détail, lors d’une réunion dédiée, leurs revendications pour l’année 2022 avec la Direction de TMMF.

* **Au cours de la réunion du 9 décembre 2021, la Direction de TMMF a :**
* Rappelé le contexte à la fois externe et interne à TMMF, tel que présenté lors de la réunion précédente, ainsi que les mesures proposées lors des deux premières réunions des 25 novembre et 2 décembre 2021 ;
* Evoqué l’évolution prévisionnelle des mesures conventionnelles pour l’année 2022, qui représente **0,3%** de la masse salariale pour l’année 2022, somme qui sera intégrée au budget de l’AI pour les cadres et assimilés cadres (soit une AI de 3,5%) ;
* Présenté de nouvelles propositions pour la politique salariale 2022 :
* Concernant les modalités liées au **bonus des cadres** :

1. Modalités de calcul du budget du bonus des cadres

De nouvelles modalités ont été présentées aux organisations syndicales. Ce nouveau schéma de calcul serait communiqué aux populations concernées par des sessions d’information collectives.

1. Eligibilité aux bonus des cadres

L’article 8 de l’Accord sur le pouvoir d’achat et la reconnaissance au sein de la société TMMF du 24 octobre 2011 prévoit une condition d’ancienneté de 2 ans au 1er jour du mois de versement pour que les members en CDI puissent bénéficier du bonus.

Ainsi, la Direction de TMMF propose :

* De ramener la condition d’ancienneté à l’éligibilité du bonus des cadres à 1 an ;
* Et de verser un bonus proratisé, sur la base du bonus d’un member évalué conforme en performance après la fin de la période d’essai et sur validation managériale, durant la 1ère année.
* Concernant l’**impact des appointements minimum garantis** :

Dans la mesure où le bonus reconnaît l’atteinte des objectifs, et donc la performance, celui-ci ne serait plus pris en compte dans la comparaison de la rémunération par rapport au minimum conventionnel.

* Concernant la **politique d’embauche des jeunes cadres** :
* Le salaire d’entrée des jeunes cadres en sortie d’études serait revalorisé ;
* Une politique spécifique d’augmentation serait mise en œuvre durant les deux premières années, en fonction des évaluations.
* Concernant le **repositionnement salarial au sein d’un même grade pour la population SAGAA** :
* Un budget spécifique de **0,1%** de la masse salariale globale TMMF serait alloué pour assurer la cohérence :
* des positionnements salariaux au sein d’un même grade ;
* par rapport au marché, conformément au benchmark salarial réalisé.
* Modalités : les repositionnements seraient effectués individuellement, dès le mois de janvier 2022 pour la population concernée, et concerneraient 25% des Administrateurs Masters, 35% des Spécialistes, et 12,5% des Sections Leaders.
* Concernant la **retraite supplémentaire** : le dispositif serait suspendu pour l’année 2022 afin de mettre l’accent sur l’ensemble des mesures proposées dans le cadre de la politique salariale pour l’année 2022.
* Concernant les **groupes de concertation** :
* Bilan : lors des NAO pour l’année 2021, la Direction s’était engagée à réouvrir les groupes de concertation suivants :
* 1er groupe : démarches participatives (QCC, 50 minutes de développement, …), lequel a donné lieu à 8 réunions ;
* 2ème groupe : développement des compétences (critères d’évaluation, entretiens professionnels, mobilité, …), lequel a donné lieu à 5 réunions ;
* 3ème groupe : qualité de vie au travail des cadres (prise de congés, télétravail, …), lequel a donné lieu à 5 réunions. La prochaine étape est la communication des résultats de l’enquête « Bien-Etre au travail » avant le Christmas Shut down.
* Pour faire suite aux revendications syndicales, les 3 axes de travail identifiés pour l’année 2022 sont :
* Le Bien-Etre au travail ;
* La population des séniors ;
* Le Grade system.
* Concernant les **évolutions et promotions** :

Pour faire suite aux revendications syndicales, la Direction de TMMF est revenue sur sa 1ère proposition en proposant :

1. la reconnaissance des évolutions et promotions pour les 3 dernières années, avec un budget spécifique pour reconnaître les members qui ont évolué ou qui ont été promus en 2019, 2020, et 2021, ce qui représente un budget de 0,26% de la masse salariale ;
2. par conséquent, un budget total de **0,66%** de la masse salariale pour les évolutions et promotions.

Cette mesure vient s’ajouter au calendrier exceptionnel pour l’année 2022 :



L’enveloppe globale de la politique salariale (AG, conventionnel, AI, évolutions/promotions, repositionnement) s’élèverait, à ce stade, à **4,66%** de la masse salariale pour l’année 2022.

* **Au cours de la réunion du 16 décembre 2021, la Direction de TMMF a :**
* Rappelé le contexte à la fois externe et interne à TMMF, tel que présenté lors des réunions précédentes, ainsi que les mesures proposées lors des réunions du 25 novembre, 2 décembre, et 9 décembre 2021 ;
* Présenté de nouvelles propositions pour la politique salariale 2022 :
* Concernant les **jours fériés de nuit** : retour à l’application de la Convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis et, par conséquent, arrêt de la mise en œuvre des avenants n° 11 et n° 13 de l’Accord ATT.
* Concernant les **jours de congés pour évènements familiaux** :

Afin d’harmoniser les droits des members mariés et des members pacsés en cas de décès d’un beau-parent, la Direction de TMMF propose d’accorder 3 jours de congés pour évènement familial au partenaire d’un PACS.

Pour rappel, on entend par « beau-parent », les parents du conjoint ou du partenaire d’un PACS.

* Concernant la **communication, sur les modalités relatives au bonus des cadres** :

La Direction de TMMF propose d’organiser, par population (GL cadres, Spécialistes, Section Leader, Assistant Manager), des communications sur les modalités liées au bonus des cadres courant janvier 2022. L’objectif serait d’expliquer à la fois le nouveau mécanisme du bonus et de présenter régulièrement les Key Performance Indicators (KPI) relatifs aux trois critères du bonus.

* Concernant la **prime de flexibilité appliquée à l’équipe projet maintenance** :

Lors du changement des horaires de travail en avril 2019, certains maintenanciers étaient détachés en équipe projet, après avoir été initialement affectés en 3x7. Aujourd’hui, certains members se trouvent toujours dans cette situation et perçoivent, depuis leur affectation en équipe projet, une prime de flexibilité de 287€.

La Direction de TMMF propose, pour ces members (4 personnes), un retour au standard avec le versement d’une prime de flexibilité à hauteur de 99€ à compter de janvier 2022, accompagné du versement d’une prime de dégressivité, étalée sur 3 mois, visant à couvrir l’écart de 188€ à hauteur de :

* 75% (soit 141€) en janvier 2022 ;
* 50% (soit 94€) en février 2022 ;
* 25% (soit 47€) en mars 2022.
* Concernant la **population des** **agents de maintenance** :

Les members actuellement en parcours « agent de maintenance » bénéficieraient d’un changement de filière en janvier 2022. En pratique, il se verraient appliquer :

* En janvier : l’AG de 2,6% et le montant forfaitaire spécifiquement prévu pour les agents de maintenance ;
* En avril : l’AI.

La Direction de TMMF propose qu’une Commission maintenance soit réunie d’ici fin janvier 2022 afin d’aborder plus largement les spécificités liées à cette population et définir la politique applicable au prochain campus (grade system, passerelle vers le poste de technicien de maintenance, temps de développement et part variable, entrée en fonction, etc.).

* Concernant le **local à vêtements de travail (work wear)** :

Un groupe de travail a été constitué en 2021 afin d’identifier les problèmes au niveau du local ainsi que les attentes des members, et de promouvoir les vêtements TOYOTA.

A ce titre, les actions prévues pour l’année 2022 sont les suivantes :

* Etudier le déploiement d’une formule click & collect ;
* Mettre à jour des procédures et des documents associés à la gestion du local ;
* Reprendre le groupe de travail sur la gestion des vêtements de travail composé d’un Représentant du Service des Ressources Humaines, des Achats, de la Communication, et de l’Hygiène & Sécurité ;
* Travailler sur la gamme de vêtements.
* Concernant les **leasing et** **tarifs collaborateurs** :

La Direction TMMF précise que la Yaris Cross rejoindra le catalogue leasing et tarifs collaborateurs en 2022, et que des actions spécifiques collaborateurs seront prévues en janvier 2022.

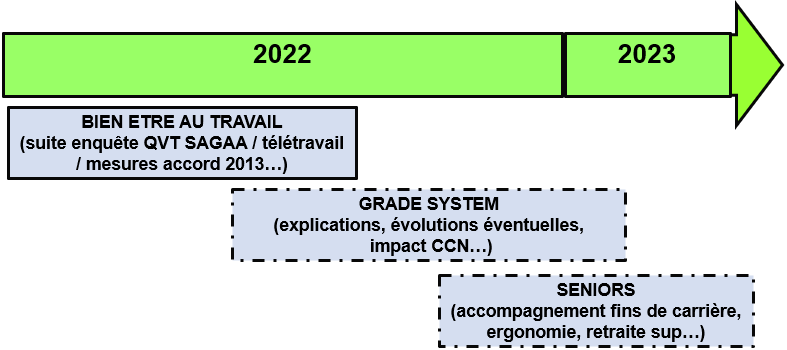
* Concernant le **budget du CSE** :

Le budget du CSE est réparti en 2 subventions : le budget de fonctionnement de 0,22% de la masse salariale et le budget des activités sociales et culturelles de 1,2% de la masse salariale.

Afin de maintenir le montant octroyé par member à un bon niveau, la Direction de TMMF propose que le budget des activités sociales et culturelles soit revalorisé à hauteur 1,4% de la masse salariale à compter du 1er janvier 2022.

* Concernant les **axes de travail pour 2022-2023** :

Afin d’aborder les 3 axes de travail identifiés, la Direction de TMMF propose le planning suivant :



Ces propositions ont fait l’objet de négociations et ont abouti à la conclusion du présent accord.

**Article 1: Champ d’application de l’Accord**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel ayant un contrat de travail avec TMMF, sous réserve des dispositions particulières à chaque mesure.

Seules les dispositions relatives aux mesures générales s’appliquent au personnel en contrat à durée déterminée.

Il porte sur les éléments de rémunération pour l’année 2022.

**Article 2: Dispositions salariales**

Le budget total au titre des mesures collectives et des mesures individuelles sera de **4,66 %** de la masse salariale.

**2.1 Toyota Members en heures**

Le budget global 2022 alloué pour les Team Members et Team Leaders production, Agents de maintenance, Team Members et Team Leaders maintenance, Assistant(e)s et Administrateur(trice)s, sera de **4,66%** de la masse salariale.

**2.1.1 Mesures collectives**

Le budget global des mesures collectives sera de **2,9%** de la masse salariale.

* **Augmentation générale du salaire de base**

Le budget global de l’Augmentation générale sera de **2,6%** de la masse salariale.

Le salaire servant de référence est le salaire de base (temps de pause inclus) de décembre 2021 pour l’ensemble des populations.

L’Augmentation générale sera exceptionnellement appliquée à effet au 1er janvier 2022 pour l’ensemble des populations (au lieu d’avril pour les members de maintenance en heures, les Assistant(e)s et les Administrateur(trice)s).

* **Augmentation conventionnelle**

Le budget global de l’Augmentation conventionnelle sera de **0,3%** de la masse salariale.

**2.1.2 Mesures individuelles**

Le budget global d’augmentation des salaires est, au titre des mesures individuelles, de **1,76%** de la masse salariale.

Les mesures individuelles comprennent :

* le budget des augmentations individuelles en fonction des résultats des entretiens annuels d’évaluation, lequel s’élève à **0,6%** de la masse salariale ;
* le budget spécifique des évolutions au sein de la classification TMMF et des promotions au sein de TMMF en janvier, avril et juillet, lequel s’élève à **0,66%** de la masse salariale et inclus les 4% d’augmentation en cas d’évolution et 5% d’augmentation minimum en cas de promotion ainsi que la reconnaissance des évolutions et promotions pour les 3 dernières années (2019, 2020, et 2021) ;
* le budget dédié au repositionnement salarial suite au benchmark réalisé, lequel s’élève à **0,5%** de la masse salariale.

Les mesures individuelles seront appliquées :

* Augmentations individuelles :
* A effet au 1er janvier 2022, pour les Team Members / Team Leaders production ;
* A effet au 1er avril 2022, pour les Agents de maintenance, les Team Members / Team Leaders maintenance, les Assistant(e)s, et les Administrateur(trice)s.
* Evolutions/Promotions : à effet au 1er janvier 2022, au 1er avril 2022 et au 1er juillet 2022 pour l’ensemble de la population en heures.
* Reconnaissance évolutions/promotions sur les 3 dernières années :
* A effet au 1er janvier 2022, pour les Team Members / Team Leaders production ;
* A effet au 1er avril 2022, pour les Agents de maintenance, les Team Members / Team Leaders maintenance, les Assistant(e)s, et les Administrateur(trice)s.
* Repositionnement salarial : à effet au 1er janvier 2022 pour la population concernée.

Le salaire servant de référence est le salaire de base du mois qui précède la mise en œuvre de chaque mesure.

**2.2 Toyota Members en jours (Group Leaders, Spécialistes, Experts et Assistant Managers)**

Le budget global 2022 alloué pour les Group Leaders cadres et non-cadres, Spécialistes, Experts, et Assistant Managers sera de **4,26%** de la masse salariale**.**

**2.2.1 Group Leaders non-cadres**

Le budget global 2022 alloué pour les Group Leaders non-cadres sera de **4,26%** de la masse salariale**.**

Ce budget comprend :

* L’augmentation conventionnelle à hauteur de **0,3%** de la masse salariale ;
* Les augmentations individuelles en fonction des résultats des entretiens annuels d’évaluation à hauteur de **3,2%** de la masse salariale ;
* Les évolutions au sein de la classification TMMF et les promotions au sein de TMMF en janvier, avril et juillet à hauteur de **0,66%** de la masse salariale, incluant les 4% d’augmentation en cas d’évolution et 5% d’augmentation minimum en cas de promotion ainsi que la reconnaissance des évolutions et promotions pour les 3 dernières années (2019, 2020, et 2021) ;
* Le repositionnement salarial suite au benchmark réalisé à hauteur de **0,1%** de la masse salariale.

Ces mesures seront appliquées :

* A effet au 1er janvier 2022, pour l’augmentation conventionnelle ;
* A effet au 1er avril 2022, pour les augmentations individuelles ;
* A effet au 1er janvier 2022, au 1er avril 2022 et au 1er juillet 2022, pour les évolutions et les promotions ;
* A effet au 1er avril 2022, pour la reconnaissance évolutions/promotions sur les 3 dernières années ;
* A effet 1er janvier 2022, pour le repositionnement salarial de la population concernée.

Le salaire servant de référence est le forfait du mois qui précède la mise en œuvre de chaque mesure.

**2.2.2 Group Leaders cadres, Spécialistes, Experts, et Assistant Managers**

Le budget global 2022 alloué pour les Group Leaders cadres, Spécialistes, Experts, et Assistant Managers sera de **4,26%** de la masse salariale**.**

Ce budget comprend :

* Les augmentations individuelles en fonction des résultats des entretiens annuels d’évaluation à hauteur de **3,5%** de la masse salariale ;
* Les évolutions au sein de la classification TMMF et les promotions au sein de TMMF en janvier, avril et juillet à hauteur de **0,66%** de la masse salariale, incluant les 4% d’augmentation en cas d’évolution et 5% d’augmentation minimum en cas de promotion ainsi que la reconnaissance des évolutions et promotions pour les 3 dernières années (2019, 2020, et 2021) ;
* Le repositionnement salarial suite au benchmark réalisé à hauteur de **0,1%** de la masse salariale.

Ces mesures seront appliquées :

* A effet au 1er avril 2022, pour les augmentations individuelles ;
* A effet au 1er janvier 2022, 1er avril 2022 et au 1er juillet 2022, pour les évolutions et les promotions ;
* A effet au 1er avril 2022, pour la reconnaissance évolutions/promotions sur les 3 dernières années ;
* A effet 1er janvier 2022, pour le repositionnement salarial de la population concernée.

Le salaire servant de référence est le forfait du mois qui précède la mise en œuvre de chaque mesure.

**Article 3. Dispositions complémentaires à la politique salariale**

**3.1 Mise en place de nouvelles modalités concernant le bonus des cadres**

**3.1.1 Nouvelle formule de calcul de l’enveloppe dédiée au bonus**

Une nouvelle formule de calcul de l’enveloppe du bonus des cadres est mise en place.

A titre indicatif, la nouvelle formule mise en œuvre est la suivante :

((½ x coûts internes) + (½ x satisfaction du client)) x profitabilité TME

**3.1.2 Communication**

La Direction de TMMF s’engage à organiser en janvier, par population, des sessions d’information sur le mécanisme du bonus.

**3.1.3 Elargissement des conditions d’éligibilité au bonus**

L’Accord sur le pouvoir d’achat et la reconnaissance au sein de la société TMMF du 24 octobre 2011 prévoit une condition d’ancienneté de 2 ans au 1er jour du mois de versement pour que les members en CDI puissent bénéficier du bonus.

Les parties conviennent que la condition d’ancienneté est ramenée à 1 an. Les Toyota Members éligibles au bonus percevront donc un bonus complet au-delà de la 1ère année d’ancienneté en fonction des résultats des évaluations.

Par ailleurs, durant la 1ère année, le versement du bonus sera proratisé à la double condition que :

* La période d’essai ait été validée ;
* Et sur validation managériale.

**3.1.4 Non prise en compte du bonus pour l’application des appointements minimum conventionnels**

Le bonus des cadres visant à reconnaître l’atteinte des objectifs par le Toyota Member, et donc sa performance, les parties décident que le bonus ne sera plus pris en compte dans la comparaison de la rémunération par rapport au minimum conventionnel.

**3.2 Détermination d’une politique spécifique pour les jeunes cadres**

Pour les cadres débutants, les parties conviennent :

* de procéder à une revalorisation du salaire d’entrée ;
* du déploiement d’une politique spécifique d’augmentation durant les deux premières années suivant l’embauche, laquelle sera fonction des résultats des évaluations.

**3.3 Suspension du dispositif de retraite supplémentaire pour l’année 2022**

Le dispositif de retraite supplémentaire mis en place à l’occasion des négociations annuelles obligatoires en décembre 2019 sera suspendu pour l’année 2022.

**3.4 Prime de flexibilité pour les équipes projet maintenance**

La prime de flexibilité est ramenée au standard de 99€ pour l’ensemble des members de l’équipe projet maintenance.

Afin d’accompagner ce changement, les members qui perçoivent actuellement une prime de flexibilité à hauteur de 287€ se verront verser une prime de dégressivité, étalée sur 3 mois, visant à couvrir l’écart de 188€ à hauteur de :

* 75% en janvier 2022 ;
* 50% en février 2022 ;
* 25% en mars 2022.

**3.5 Accompagnement des parcours « agent de maintenance »**

Les members qui suivent le parcours « agent de maintenance » bénéficieront d’un changement de filière au mois de janvier 2022.

Il se verront appliquer :

* L’AG de 2,6% en janvier ;
* Le montant forfaitaire spécifiquement prévu pour les Agents de maintenance en janvier ;
* L’AI en avril.

Par ailleurs, les parties conviennent qu’une Commission maintenance sera réunie avant la fin du mois de janvier 2022 afin d’aborder plus largement les spécificités liées à cette population et définir la politique applicable au prochain campus (grade system, passerelle vers le poste de technicien de maintenance, temps de développement et part variable, entrée en fonction, etc.).

**3.6 Axes de travail prioritaires pour l’année 2022**

Pour l’année 2022, les parties conviennent de 3 axes de travail qui feront l’objet d’échanges avec les Organisations Syndicales :

* Le Bien-Etre au travail, et notamment les thèmes relatifs aux résultats de l’enquête QVT SAGAA, le télétravail, et les mesures de l’Accord « Bien-Etre au travail » de 2014 ;
* Le Grade Système, et notamment les thèmes relatifs aux évolutions éventuelles et aux impacts de la nouvelle Convention collective ;
* La population des séniors, et notamment les thèmes relatifs à l’accompagnement en fin de carrière, l’ergonomie, et à la retraite supplémentaire.

**3.7 Benchmark salarial**

Afin de s’assurer du positionnement cohérent des Toyota Members par rapport au marché, la Direction de TMMF s’engage à procéder à un benchmark salarial tous les 2 ans.

**3.8 Congés pour évènements familiaux**

La Direction harmonise les droits des members mariés et pacsés en cas de décès d’un beau-parent : 3 jours de congés pour évènement familial seront accordés aux members pacsés en cas de décès d’un beau-parent, c’est-à-dire d’un parent du partenaire de PACS.

**3.9 Majorations des heures exceptionnelles réalisées un jour férié**

Il est convenu d’appliquer à nouveau les dispositions de la Convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis concernant les majorations des heures exceptionnelles réalisées un jour férié, y compris pour les équipes de nuit. Les dispositions des avenants n° 11 et n° 13 à l’accord ATT n’ont donc plus vocation à s’appliquer.

**3.10 Maintien des primes d’équipe pour les TM / TL production et maintenance en cas de travail durant un Shut down**

La Direction s’engage à maintenir les primes d’équipe pour les TM / TL de production et de maintenance lorsque ces derniers viendront travailler, pendant un Shut down, sur un horaire différent de leur horaire habituel.

**3.11 Budget CSE**

L’entreprise revalorise, à compter du 1er janvier 2022, le budget des activités sociales et culturelles du CSE à hauteur de 1,4% de la masse salariale afin de maintenir à un bon niveau le montant octroyé par member au titre de ces activités.

**Article 4. Durée de l’accord**

Le présent Accord est conclu pour l’année 2022, soit jusqu’au 31 décembre 2022, sauf pour les dispositions ayant vocation à s’appliquer pour une durée indéterminée.

**Article 5. Publicité de l’accord**

Le présent Accord est établi conformément aux dispositions de l’article L. 2231-6 du Code du Travail. Un exemplaire du présent accord sera déposé par voie électronique sur la plateforme de télé-procédure mise en place à cet effet par le Ministère du travail. Un exemplaire sera également transmis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud’hommes compétent.

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