

PROTOCOLE DE FIN DE CONFLIT

ENTRE :

GOODYEAR France - SAS au capital social de 15 991 440 euros, 330 139 403 R.C.S. Nanterre – Tour First - 1, Place des Saisons - 92400 Courbevoie Paris La Défense 1 – France, prise en son établissement de Montluçon, sis ZAC de Pasquis - CS 73246 - 03106 MONTLUCON CEDEX

Représentée par son Chef d'établissement, Monsieur Elvis GOMEZ

Ci-après désignée, « **GY** »

De première part,

ET :

LE SYNDICAT CGT DUNLOP MONTLUCON, sis ZAC de Pasquis - CS 73246 - 03106 MONTLUCON CEDEX, représenté par Monsieur David GUILLAUME, délégué syndical, dument habilité aux fins des présentes, domicilié audit siège

LE SYNDICAT CFDT MONTLUCON, sis ZAC de Pasquis - CS 73246 - 03106 MONTLUCON CEDEX, représenté par Messieurs Marc ARGAUD et Olivier L'HOVITU, délégués syndicaux, dument habilités aux fins des présentes, domiciliés audit siège

LE SYNDICAT CFE-CGC MONTLUCON, sis ZAC de Pasquis - CS 73246 - 03106 MONTLUCON CEDEX, représenté par Monsieur Fabien LEWANDOWSKI, délégué syndical, dument habilité aux fins des présentes, domicilié audit siège

ci-après ensemble désignées les « **organisations syndicales** »

De deuxième part,

IL A ETE PREALABLEMENT EXPOSE CE QUI SUIT :

A l'occasion d'une réunion du Comité d'établissement de Montluçon qui s'est tenue le 31 janvier 2019 matin, les membres du Comité d'établissement ont fait part à la direction de l'établissement de la demande des salariés de bénéficier d'une prime exceptionnelle de fin d'année telle qu'elle est prévue par les dispositions de la loi du 24 décembre 2018.

La Direction n'a pas donné suite à cette demande et a donné aux membres du Comité d'établissement présents les raisons pour lesquelles elle a refusé cette prime. La Direction a rappelé l'importance des démarches d'amélioration de la performance initiées depuis 2016 et renforcées en 2018 avec le projet CENTURY 2020. Face à la réponse négative de la Direction, les membres du Comité d'établissement ont quitté la réunion et l'organisation syndicale majoritaire (CGT) a engagé un mouvement de grève à compter du 31 janvier 2019 10h00, portant sur le pouvoir d'achat des salariés, les conditions de travail et le lancement du projet de développement de l'autonomie des salariés (Bol d'OR).

Différentes réunions ont alors été organisées entre la Direction de la société GY et les organisations syndicales afin de trouver une issue amiable à ce conflit collectif. Le mouvement de grève a été levé une première fois le 6 février puis réengagé du 26 au 29/03/2019. Aucun des protocoles intermédiaires présentés en février 2019 n'ont été signés.

AFIN D'Y METTRE UN TERME IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT ENTRE GY ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES :

Après plusieurs réunions conduites entre le 31/01/2019 et le 08/04/2019, les parties sont convenues des dispositions suivantes :

- I. Les organisations syndicales s'engagent :
 - 1) A ce que la cessation du travail, les absences, perturbations ou tout autre trouble ou fait nuisant au fonctionnement normal de l'établissement en lien avec ce conflit prennent définitivement fin à compter de la date de signature du présent protocole.
 - 2) A ne pas ralentir l'exécution de la prestation de travail au travers de mouvements illicites tels que la grève perlée et à inciter les salariés et plus particulièrement leurs adhérents à reprendre leurs activités dans un fonctionnement efficace de l'établissement.
 - 3) A prendre les dispositions pour arrêter le blocage du déploiement du projet Bol d'OR et à faire voter leurs représentants et élus des motions ayant pour objet une renonciation par le CHSCT de l'établissement de Montluçon :
 - a) de l'expertise votée lors de la réunion du CHSCT du 29/01/2019 concernant le projet Bol d'OR
 - b) et du mandat donné à son secrétaire, Monsieur Martinho MOTA concernant l'engagement d'une action judiciaire à ce titre.

- 4)** A prendre les dispositions pour arrêter le blocage du déploiement du projet Bol d'OR et à faire voter leurs représentants et élus des motions ayant pour objet une renonciation par le Comité d'établissement de Montluçon :
- a) de la résolution votée lors du CE du 27/02/2019 et notamment du mandat donné à son secrétaire, Monsieur Cyril CARON concernant l'engagement d'une action judiciaire à ce titre afin d'arrêter le déploiement du projet Bol d'OR et redémarrer la procédure d'information et consultation CE et CHSCT.
 - b) de la résolution votée lors du CE du 28/03/2019 et notamment : d'alerter les membres du CHSCT afin de demander d'envisager un recours à une expertise CHSCT pour risque grave sur l'ensemble de l'usine ; de solliciter l'inspection du travail pour organiser une médiation pour sortir du conflit ; de demander au membres du CCE d'organiser une réunion extraordinaire en vue de trouver des solutions pour sortir de la crise actuelle.
- 5)** De ne pas entraver par le biais du CE ou du CHSCT ou des délégués du personnel (ou du CSE) le déploiement du projet Bol d'OR tout au long de son exécution et à ne pas être à l'initiative ni prendre part à toute perturbation liée à ce projet dans le fonctionnement normal de l'établissement.

II. En contrepartie de ce qui précède, GY s'engage à :

- 1)** Afin d'amorcer une dynamique positive pour le reste de l'année 2019 et d'accompagner le déploiement de l'organisation Bol d'OR, la garantie d'un talon pour la prime de performance usine (intégrant la prime de performance production + la prime de performance qualité usine) mensuelle de 75 € brut par salarié pour les mois d'avril, mai et juin 2019 ;
- 2)** Modifier le projet de prime par secteur présenté au CE du 28/03/2019 selon les points suivants :
- Secteur mélange : la base 100% de production pour 2019 est de 360 tonnes par jour.
 - Secteur préparation : le point de discussion s'est porté sur l'impact de l'aléa « manque personnel » dans la méthode de calcul de la prime. Pendant les 3 premiers mois et à titre d'essai, l'aléa « manque personnel » est neutralisé et l'aléa « besoin essais » ne le sera pas. Une évaluation et analyse de l'impact seront faites à échéance.
 - Secteur confection : il est entendu que le système calcul de la prime pour ce secteur sera fait sur la base des seuils figurant sur le document présenté en CE dans le cadre d'une information et consultation. Ces seuils et les neutralisations seront révisés dans les mois qui suivent la signature du présent protocole pour chaque machine avec le CHSCT et le BCM afin d'établir une nouvelle grille de seuils qui sera soumise à consultation en CE et CHSCT.
 - Secteur VKVF : dans l'attente de la définition d'un seuil spécifique la prime du secteur sera égale à la prime performance usine calculée.
 - Maintenance : en cas de situation exceptionnelle, une requête de neutralisation pourra être faite auprès du responsable maintenance.
 - Autres secteurs (services support) : la prime pour le personnel du secteur sera égale à la prime de performance usine calculée, plafonnée à 150 euros.
 - Une liste des postes par secteur bénéficiant de ces primes sera fournie en annexe du projet de primes.

Il est entendu que ces primes par secteur sont mises en place par décision unilatérale de GY. Ces primes concernent l'ensemble des salariés occupant les postes mentionnés dans l'annexe jointe et ne concernent ni l'équipe de Direction du site ni les Responsables de secteur (Business Center Manager).

Ce projet de prime par secteur sera mis en application après consultation des instances représentatives du personnel.

- 3) Révision des coefficients des postes suivants : cuiseur (160 & 170 en vue de 170 & 180 et un coefficient supplémentaire en fonction des règles en vigueur) et personnel monteur moule (190 & 215 en vue de 215 & 240). Une analyse des tâches et responsabilités sera faite avant le 30/06/2019 pour chacun de ces postes en anticipant le développement de l'autonomie recherchée suivi d'une pondération pour établir le coefficient correspondant. Si le coefficient est supérieur, il s'appliquera aux salariés concernés avec un effet rétroactif au 01/04/2019 en fonction de leur niveau d'autonomie. Une nouvelle fiche de poste sera établie à l'issue de cette analyse.
- 4) Ce qu'aucun salarié ayant quitté leur poste pour motif de grève ou motif connexe entre le 31/01/2019 et le 08/04/2019 ne fasse l'objet de sanction disciplinaire.
- 5) Appliquer les augmentations à caractère général sur la « ressource garantie » versée aux salariés concernés (la « ressource garantie » ayant été définie dans l'accord « Statut social » 2016 du 14 janvier 2016).
- 6) Travailler à l'amélioration du collectif de travail au sein de l'Etablissement en renforçant le respect entre les salariés et la hiérarchie afin d'améliorer l'environnement de travail. Dans le cadre de cet objectif, les mesures suivantes sont prises :
 - Présentation au Comité d'Etablissement (puis au Comité social et économique d'établissement) en janvier de chaque année les missions envisagées en production pour les cadres et collaborateurs selon les dispositions de l'accord Performance de 2016 ;
 - Présentation au Comité d'Etablissement (puis au Comité social et économique d'établissement) en janvier de chaque année d'un bilan des actions réalisées, au travers d'un sondage si besoin, au sein de chaque secteur dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail ;
 - Communiquer le compte-rendu des revues mensuelles d'activité des secteurs élaboré par le responsable de secteur (BCM) à l'ensemble des équipes de production ;
 - Renforcer la présence des services support auprès de la production afin d'améliorer la fluidité de celle-ci ;
 - Poursuivre le travail lancé en 2018 avec le cabinet Altervention dans la mise en place des cercles d'amélioration en 2019.

III. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature et dès achèvement des formalités de notification et de publicité prévues par le Code du travail.

- I. Chaque partie signataire ou adhérente pourra demander la révision de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail. La demande de révision d'une ou plusieurs dispositions du présent accord, par l'une ou l'autre des Parties, devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec accusé de réception et/ou par courriel avec accusé de réception et

comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement. Dans les mêmes formes et avant le démarrage des discussions, les autres parties signataires pourront faire connaître les articles ou paragraphes qu'elles souhaiteraient réviser. La première réunion de négociation se réunira dans un délai de trois mois suivant la demande de révision, sur convocation de la Direction.

- IV.** Les Parties conviennent que cet accord pourra être dénoncé en cas de non-respect d'une des clauses du présent protocole par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes et dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail, sous réserve d'un préavis de trois mois. La dénonciation intégrale du présent accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec accusé de réception et donnera lieu à dépôt dont les conditions sont fixées par voie réglementaire.

Les Parties conviennent de se réunir dans les trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation pour une première séance de négociation.

- V.** Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, un exemplaire de cet accord, signé par les parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative et vaudra notification au sens de l'article L.2231-5 du Code du travail.

Les formalités de publicité et de dépôt du présent accord collectif seront réalisées par la Société GY. Un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de prud'hommes de Montluçon.

Le présent accord sera par ailleurs déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. En effet, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera, après anonymisation des noms et prénoms des négociateurs et des signataires de l'accord, rendu public et versé dans une base de données nationale.

En application de l'article L. 2231-5-1, les parties peuvent acter qu'une partie de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication dans la base de données nationale susvisée.

Fait à Montluçon le _____, en 4 exemplaires.

Pour GOODYEAR TIRES FRANCE
Monsieur Elvis GOMEZ
Dument habilité aux fins des présentes

POUR LE SYNDICAT CGT GOODYEAR MONTLUCON,
Monsieur David GUILLAUME,
Délégué syndical
Dument habilité aux fins des présentes

**POUR LE SYNDICAT CFDT GOODYEAR MONTLUCON,
par Messieurs Marc ARGAUD et Olivier L'HOVITU,
Délégués syndicaux
Dument habilités aux fins des présentes**

**POUR LE SYNDICAT CFE-CGC GOODYEAR MONTLUCON,
Monsieur Fabien LEWANDOWSKI,
Délégué syndical
Dument habilité aux fins des présentes**
