

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'INDIVIDUALISATION
DES SALAIRES DE BASE DE L'ENCADREMENT

Entre la Société SAMU AUCHAN représentée par :

Monsieur Jean-Marc GIVERT,
Directeur Général Région III

Monsieur Daniel GUILLUY
Directeur des Affaires Sociales Hypermarchés

Et les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

- La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.)
représentée par Monsieur Guy LIMOUSIN
- La Confédération Générale des Cadres (C.G.C.)
représentée par Monsieur Patrick LESAFFRE
- La Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière (C.G.T. - F.O.)
représentée par Monsieur Philippe HERVE

a été conclu le présent accord, suite aux réunions paritaires de négociation des
23 juin et 17 septembre 1986.

.../...

ARTICLE 1 :

A compter du 01/01/1987, les salaires de base de l'Encadrement (salariés relevant des Annexes II et III de la Convention Collective Nationale, complétée par les avenants SAMU AUCHAN) évoluent de manière individualisée.

En conséquence, à compter du 01/01/1987, les augmentations collectives ne s'appliquent plus à l'Encadrement.

ARTICLE 2 :

Les évolutions de salaires se fondent sur un entretien d'activité que chaque membre de l'Encadrement doit avoir au moins une fois par an.

ARTICLE 3 :

L'Entreprise s'engage à ce que chaque membre de l'Encadrement ait, avant l'entretien, une connaissance aussi précise que possible des critères sur lesquels son activité sera évaluée.

ARTICLE 4 :

Au cours de l'entretien annuel d'activité sont tout particulièrement analysés :

- le niveau de tenue de fonction,
- le degré de réalisation des objectifs fixés (commerciaux, économiques, humains) et la manière dont ceux-ci ont été atteints.

Un double de l'entretien d'activité est remis à l'intéressé. Celui-ci mentionne, notamment, les axes de progrès individuels et les moyens correspondants.

ARTICLE 5 :

5.1 : Toute personne de l'Encadrement, dont l'entretien d'activité a permis de constater

- 1) qu'elle a maintenu un niveau de tenue de fonction considéré comme normal et acceptable par l'Entreprise,
- 2) et qu'elle a atteint les résultats attendus,

doit voir son salaire de base évoluer d'un pourcentage au moins équivalent à celui du cumul des augmentations collectives accordées aux Employés au cours de l'année civile précédente.

5.2 : La décision de ne pas attribuer à un membre de l'Encadrement une augmentation de salaire de base au minimum égale au cumul des augmentations collectives accordées aux Employés au cours de l'année civile précédente entraîne la mise en oeuvre pour l'intéressé, en concertation avec son responsable hiérarchique, d'un "plan personnel d'amélioration".

Ce plan fixera, notamment :

- des axes individuels de progrès,
- les objectifs qui le concrétisent,
- et les moyens adéquats pour les atteindre, particulièrement en formation .

Un bilan intermédiaire du "plan personnel d'amélioration" est programmé avant le prochain entretien d'activité annuel.

6.1 : Pour chaque fonction, l'Entreprise détermine des fourchettes indicatives de salaire de base tenant compte :

- de la hiérarchisation interne des fonctions,
- des différents niveaux de maîtrise de la fonction,
- et du contexte extérieur.

Ces fourchettes ont un caractère indicatif et n'entraînent aucun droit automatique à une rémunération pré-établie du fait de l'exercice d'une fonction ou d'un niveau de maîtrise de la fonction.

La "grille de salaires minima AUCHAN Encadrement" est supprimée.

6.2 : Chaque membre de l'Encadrement aura connaissance de la fourchette de salaire indicative concernant sa fonction.

ARTICLE 7 :

7.1 : Les propositions d'évolution de salaire sont faites par le responsable hiérarchique immédiat et les décisions sont prises par le directeur de magasin en accord avec le directeur général régional (ou le niveau hiérarchique équivalent pour les services centraux).

7.2 : En cas de désaccord, le salarié concerné peut s'adresser à l'échelon hiérarchique N+1, voire N + 2.

ARTICLE 8 :

Les décisions d'évolution de salaire sont prises entre le 1er mars et le 31 mai.

Elles prennent effet au 1er mars.

ARTICLE 9 :

Chaque année, au niveau de l'Entreprise, il est vérifié, que la masse des salaires de base de l'Encadrement a évolué, entre fin février et début mars, d'un pourcentage au minimum égal à celui du cumul des augmentations collectives accordées aux Employés au cours de l'année civile précédente.

Cet examen est réalisé en juin au cours d'une réunion paritaire technique restreinte.

ARTICLE 10 :

Compte tenu de l'importance que l'individualisation des salaires de base de l'Encadrement revêt pour l'Entreprise et pour chaque salarié concerné, il est convenu d'organiser, une fois par an, avant la mi-juin, dans chaque établissement, une réunion élargie de direction où la question sera abordée.

Cette réunion sera ouverte aux représentants des Organisations Syndicales ayant des élus dans les deuxième et troisième collèges, signataires du présent accord.

Elle aura pour objet de faire le point sur les questions relatives à l'Encadrement et, plus particulièrement, celles relevant de l'individualisation des salaires de base. Elle ne saurait servir à l'examen de cas individuels qui pourront être traités par ailleurs.

ARTICLE 11 :

L'article 17 quater de la Convention Collective Nationale, complétée par les avenants Samu-Auchan, intitulée "prime d'ancienneté", ne s'applique plus aux salariés des Annexes II et III à compter du 01/01/87.

.../...

ARTICLE 12 : MESURES TRANSITOIRES ET MODALITES DE DEMARRAGE DU SYSTEME
EN 1987

- 12.1 En tout état de cause, chaque salarié de l'Encadrement aura, avant mars 1987, une connaissance précise des critères visés à l'article 3.
- 12.2 : Tout membre de l'Encadrement qui, en 1986, aura maintenu un niveau de tenue de fonction considéré comme normal et acceptable par l'Entreprise et atteint les résultats attendus, verra en 1987 son salaire de base évoluer d'un pourcentage au minimum égal à celui du cumul des augmentations collectives accordées au cours de l'année 1986 (soit 2,01 %).
- 12.3 : Au 01/01/1987, la prime d'ancienneté est intégrée dans le salaire de base.
Cette intégration s'effectue en tenant compte de l'ancienneté individuelle théorique appréciée au 31/12/1987.
- 12.4 : De manière transitoire, une grille de salaires de référence sera maintenue pour certains métiers de l'Annexe II (voir annexe au présent accord).
Cette grille sera revue périodiquement par l'Entreprise, sans pour autant être indexée systématiquement sur le niveau des augmentations collectives qui interviendraient pour les Employés.
- 12.5 : Pour le démarrage du système en 1987 et afin de garantir le respect de l'article 9, il sera vérifié au cours de la réunion d'établissement prévue à l'article 10 que la masse des salaires de base de l'Encadrement de l'établissement a évolué entre fin février et début mars d'un pourcentage au minimum égal à celui du cumul des augmentations collectives accordées au cours de l'année 1986 (soit 2,01 %).

ARTICLE 13 :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, sa révision pourrait être demandée par l'une des parties signataires si elle estimait que l'économie générale du système venait à se trouver profondément modifiée.

ARTICLE 14 :

Conformément aux articles L 132-10 et R 132-1 du livre I du Code du Travail, le texte du présent accord sera déposé au siège de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Lille.

Fait à Villeneuve d'Ascq,
le 7 octobre 1986.

Signature précédée de la
mention "Lu et approuvé".

Monsieur Jean-Marc GIVERT
Directeur Général Région III *Lu et approuvé*

Monsieur Daniel GUILLUY
Directeur des Affaires Sociales Hypermarchés

Monsieur Guy LIMOUSIN (C.F.T.C.)

Monsieur Patrick LESAFFRE (C.G.C.)

Monsieur Philippe HERVE (C.G.T. - F.O.)