

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA GESTION DU DEVELOPPEMENT INDIVIDUEL DES EMPLOYES AVENANT EXPLOITATION LOGISTIQUE

Entre la Société AUCHAN représentée par Monsieur Joël FABIANI, Directeur des Ressources Humaines,

D'UNE PART,

et les Organisations Syndicales signataires,

D'AUTRE PART,

a été conclu le présent avenant Exploitation Logistique suite aux réunions paritaires des 24 septembre et 3 novembre 2003

Préambule :

Les métiers de la logistique étant liés à un marché concurrentiel spécifique avec un type de rémunération spécifique à composante qualité et productivité, le présent avenant vient compléter et adapter l'accord d'entreprise relatif à la "gestion du développement individuel des employés" du 17 juillet 2003 pour les employés d'entrepôt, employés d'entrepôt qualifiés et coordonnateurs d'équipe logistique.

Cette adaptation, prévue dans son principe à l'article 2 de l'accord du 17 juillet 2003 sur la gestion du développement individuel des employés concerne :

- la rémunération variable individuelle (article 3 de l'accord du 17 juillet 2003)

les autres éléments restant identiques à ceux fixés pour l'ensemble des employés dans l'accord du 17 juillet 2003.

Cette adaptation annule et remplace les dispositions de l'avenant exploitation logistique du 14 octobre 1998.

ARTICLE 1 : LA PRIME VARIABLE INDIVIDUELLE

Elle est composée de 3 éléments :

- la prime métier,
- la prime validation des connaissances,
- la prime résultats

1.1 Principes de base

- La prime métier et la prime validation des connaissances concernent les employés qui apportent un plus dans les responsabilités confiées à travers leur niveau de professionnalisme et de résultat.

DR
JF
BH 1

Ces niveaux sont constatés lors de l'entretien d'activité, à posteriori et se reconstruisent en permanence. Ils ne constituent donc pas un acquis sous réserves des dispositions prévues à l'article 4 de l'accord du 17 juillet 2003 Gestion du Développement Individuel des Employés.

La prime métier et la prime validation des connaissances sont accessibles après deux ans de présence (en mois complets) dans l'entreprise pour les nouveaux embauchés.

- La prime résultats concerne les employés d'entrepôt, employés d'entrepôt qualifiés et coordonnateurs d'équipe logistique.

Les critères d'attribution de la prime résultats sont au nombre de deux. Ils concernent :

- la productivité,
- la qualité.

La mesure des résultats est mensuelle.

Le bénéfice de la prime résultats est accessible pour un nouvel embauché après 6 mois de présence (mois complets).

1.2 Enjeu

L'enjeu total annuel de prime variable individuelle (prime métier + prime validation des connaissances + prime résultats) correspond à un mois de salaire de base mensuel niveau B de la grille Auchan à la date du paiement pour un temps complet (pour les salariés à temps partiel, au prorata de l'horaire moyen effectué sur la période).

1.3 Attribution de la prime variable individuelle

1.3.1 Le bénéfice de la prime variable individuelle métier est lié au résultat de l'évaluation du collaborateur par le management, réalisé à travers le volet 1 de l'évaluation et telle que décrite à l'article 2, principes 1 à 5 inclus de l'accord du 17 juillet 2003 sur la gestion du développement individuel des employés et de l'avenant du 19 février 2004. Un montant de prime variable individuelle prime métier est dû dès lors que le collaborateur obtient à travers l'évaluation managériale 22 points (seuil) sur les 12 à 36 points que comporte la grille d'évaluation. La part d'enjeu total annuel de prime variable individuelle affectée au volet 1 Evaluation managériale métier, est pour son enjeu maximum annuel (grille à 36 points) – grille Auchan niveau B du 1^{er} juillet 2003 :

- fonctions de niveau 1 à 330 €
- fonctions de niveau 2 à 345 €
- fonctions de niveau 4 à 430 €

La part de l'enjeu affectée au volet 2 – Validation des connaissances pour son enjeu maximum annuel (grille Auchan niveau B du 1^{er} juillet 2003) est de :
150 € quel que soit le niveau de la fonction

Le bénéfice de cette part de prime variable individuelle issue du 2^{ème} volet de l'évaluation globale est lié, quel que soit le résultat obtenu, à l'atteinte du seuil de 22 points tel que défini ci-dessus pour le volet grille métier.

Si le seuil de 22 points n'est pas atteint, aucune variable liée à l'évaluation managériale n'est due, ni au titre du volet 1, ni au titre de la validation des connaissances.

DR

CC
2
BH

Le résultat obtenu à travers la validation des connaissances du collaborateur ne peut donc que bonifier la prime obtenue éventuellement au terme du volet 1 de l'évaluation managériale.

Barèmes :

L'attribution d'une prime variable individuelle liée à l'évaluation conformément aux principes définis ci-dessus se fait au regard du nombre de points réellement obtenus dans le respect :

- du barème progressif pour le premier volet,
- du barème linéaire pour le deuxième volet.

Le principe d'un barème progressif pour le premier volet a été retenu pour accompagner les progrès du collaborateur dans la tenue de sa fonction et de ses résultats.

La prime acquise à l'issue de l'évaluation managériale (volet 1 et volet 2) est versée en deux fois :

- 50 % du montant obtenu le mois suivant l'entretien annuel d'activité et le constat effectif des résultats de l'évaluation,
- 50 % du montant obtenu le 7^{ème} mois suivant l'entretien annuel d'activité.

Absences :

En deçà d'une durée minimum de présence dans la période de 12 mois précédant l'entretien, il peut s'avérer difficile pour le Responsable d'apprécier valablement la manière dont l'Employé a tenu sa fonction. Dans le cas où la durée des absences est supérieure à 1 mois (hors congés payés et exercice d'un mandat syndical), le Responsable diffère l'entretien d'une durée égale à l'absence, en tenant compte de la durée totale des absences, afin de prolonger la période en cours pour lui permettre de faire une évaluation valable.

En conséquence, une durée d'absence inférieure à un mois ne doit pas provoquer le différé de l'entretien, ni de prolongation de la période.

Cependant, une absence ou une circonstance particulière imprévue ne permettant pas de faire l'entretien à la date à laquelle celui-ci était fixé, peut justifier de reporter la date de l'entretien d'un mois, sans prolongation de la période.

1.3.2 Le bénéfice de la prime résultats (prime variable individuelle logistique), élément spécifique de la rémunération des employés d'entrepôt, employés d'entrepôt qualifiés et coordonnateurs d'équipe logistique est accessible pour un nouvel embauché après 6 mois de présence (mois complets).

Le Management fixe les objectifs sur les deux critères en début de chaque mois, les critères sont concrets, précis, mesurables. Leur réalisation est mesurée individuellement et seulement en cas d'impossibilité liée à la nature du poste ou à l'organisation du service de façon collective. La Commission de suivi de la GDI a vocation à connaître les éventuelles difficultés d'application. L'enjeu de chaque critère ne peut pas peser moins de 30 % de l'enjeu total des deux critères, le poids de chacun d'eux étant fixé pour chaque trimestre.

DR
3
BH

Dans la quinzaine qui suit chaque mois, le Management calcule la PVIL en fonction des résultats obtenus.

La PVIL supporte un abattement par jour ouvrable d'absence rapporté au nombre de jours ouvrables du mois civil. La formation (hors congé individuel de formation), les congés payés et l'exercice du mandat syndical ou représentatif ne sont pas retenus comme absences.

Les enjeux annuels de la PVIL s'établissent à (grille Auchan niveau B du 1^{er} juillet 2003)

- Niveau 1 700 €
- Niveau 2 750 €
- Niveau 4 850 €

Le paiement de la PVIL est effectué au terme de chaque trimestre civil.

1.3.3 Les enjeux globaux annuels de la prime variable individuelle s'établissent à (grille Auchan au 1^{er} juillet 2003) :

	Evaluation managériale		Prime résultat	Total
	Volet 1 (métier)	Volet 2 (connaissances)		
Niveau 1 B	330 €	150 €	700 €	1180 €
Niveau 2 B	345 €	150 €	750 €	1245 €
Niveau 4 B	430 €	150 €	850 €	1430 €

ARTICLE 2 : METHODOLOGIE POUR LA TRANSITION

En application des dispositions de l'article 5 de l'accord sur la gestion du développement individuel du 17 juillet 2003, le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sa validation ne deviendra effective qu'après relecture des grilles d'évaluation par les Organisations Syndicales signataires.

Le choix des critères d'évaluation relevant de la seule responsabilité de l'entreprise, ces relectures auront pour objectif de partager la pertinence des critères retenus pour chaque métier et d'en valider paritairement la clarté et la compréhension.

Tests de validation :

Il est expressément convenu de vérifier la pertinence des paramètres retenus afin d'assurer une transition naturelle entre l'ancien et le nouveau système.

En conséquence et avant la date d'application effective du présent avenant, l'entreprise organisera un test de validation des grilles métiers à partir d'un échantillon réel et représentatif des métiers et des effectifs pour ces métiers. Les évaluations et cotations à blanc, ainsi effectuées permettront de vérifier :

- la pertinence des critères retenus,
- la pertinence des barèmes de PVI (1^{er} et 2^{ème} volets),
- la pertinence du barème de la prime de résultats.

DR
4
SH

Les résultats de ces tests à blanc seront présentés en réunion paritaire technique à l'ensemble des Organisations Syndicales signataires. En cas de résultat éventuel ne garantissant pas la nécessaire transition naturelle entre l'ancien et le nouveau système, l'un ou l'autre des paramètres définis ci-dessus sera modifié par voie d'avenant.

ARTICLE 3 : DATE D'APPLICATION

Le présent avenant entrera en application au 1^{er} juillet 2004.

Il est convenu que pour assurer une transition naturelle entre l'ancien et le nouveau système de GDI, les plannings d'entretien définis à cette date ne seront pas modifiés.

En conséquence, le nouveau système entrera effectivement en application à la date du 1^{er} entretien d'activité postérieur au 1^{er} juillet 2004 pour chaque salarié.

Pour la prime variable individuelle logistique (prime résultats), celle-ci s'appliquera, selon les modalités définies à l'article 1, pour tous les employés d'entrepôt, employés qualifiés d'entrepôt et coordonnateurs d'équipe logistique à compter du 1^{er} juillet 2004.

ARTICLE 4 : PUBLICITE ET DEPOT

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, accompagné de la liste, en 3 exemplaires, des établissements auxquels il s'applique. Cet accord est par ailleurs déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Lannoy.

Fait à Villeneuve d'Ascq le 28 mai 2004
Signature précédée de la mention
"lu et approuvé"

Monsieur Joël FABIANI
Directeur des Ressources Humaines Auchan France

Madame Béatrice HULIN (CFTC)

Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

Monsieur Robert LAUER (CGC)

Monsieur Michel LEVIAUX (CGT)

Monsieur Daniel BENARD (FGTA-FO)

lu et approuvé

