

ACCORD VENDEURS VENTE D'EQUIPEMENTS

Entre les Sociétés GROUPE AUCHAN SA, AUCHANHYPER SAS, AUCHAN France SA, TOMBLAINE DISTRIBUTION SA, IMMOCHAN INTERNATIONAL SAS, IMMOCHAN FRANCE SAS, GIE AUCHAN INTERNATIONAL TECHNOLOGY, SNC ORGANISATION INTRAGROUPE DES ACHATS, ci-après dénommées « l'Entreprise » représentées par Monsieur Joël FABIANI, Directeur des Ressources Humaines d'Auchan France,

D'UNE PART,

et les Organisations Syndicales signataires,

D'AUTRE PART,

a été conclu, suite aux réunions paritaires des 26 juin et 11 juillet 2007, le présent accord portant sur la rémunération de l'ensemble des vendeurs Vente d'Equipements.

Cet accord modifie l'accord du 16 juin 1984, les avenants des 20 septembre 1990, 19 novembre 1993 et 1^{er} juin 1996 relatifs au statut des vendeurs professionnels, l'avenant du 28 mai 2004 à l'accord relatif à la gestion du développement individuel des employés du 17 juillet 2003, relatif aux vendeurs produits et services.

Les dispositions qu'il contient se substituent, au 1^{er} mars 2008, à l'ensemble des dispositions en vigueur relatives à la rémunération des vendeurs (guelte et PVI).

PREAMBULE

Le marché de la vente d'équipements est en évolution accélérée.

Il est caractérisé par :

- Une durée de vie des produits de plus en plus courte
- L'apparition de plus en plus rapide de nouveaux produits
- Une déflation importante
- Une évolution technologique de plus en plus rapide et pointue

Ces évolutions modifient l'attente des clients, qui adoptent de plus en plus vite les nouveaux produits, vers un besoin de plus en plus marqué de conseils et assistance lors de la vente.

AUCHAN a pour ambition d'être un hyper spécialiste reconnu sur ce marché et doit, pour y parvenir, s'adapter à ces évolutions en s'appuyant sur des équipes de vente :

- professionnelles et disponibles,
- centrées sur les produits à forte valeur ajoutée ou sur les offres de solutions complètes,
- aux connaissances actualisées rapidement,
- polyvalentes dans l'accueil clients,
- capables de vendre des produits immatériels avec une image de professionnels des services.

Cela nécessite une évolution de l'organisation et du métier en vente d'équipements et une évolution de la rémunération des vendeurs adaptée à ce nouveau contexte, attractive, motivante et performante au plan économique pour l'Entreprise.

62 JF C

ARTICLE 1 – PRINCIPES DU SYSTEME DE REMUNERATION

Le système est unique pour tous les vendeurs en vente d'équipements

Il est en cohérence avec le statut de l'ensemble des employés d'AUCHAN :

- Une qualification professionnelle en concordance avec la fonction repère définie dans l'accord des classifications AUCHAN (juin 2001) (vendeur produits et services).
- Un forfait mensuel fixe conforme à la grille des salaires AUCHAN telle que définie par le contrat social 2007 du 20 juin 2007.
- Une évaluation du niveau de professionnalisme après 2 ans de présence (entretien d'activité annuel sur une grille métier en 12 critères sur 4 cotations) permettant une rémunération fixe supplémentaire selon le niveau de professionnalisme reconnu (échelons A, B, C, D) pour chaque vendeur.
- Une prime variable spécifique et individuelle, telle que définie à l'article 2 du présent accord, intéressant chaque vendeur à sa performance économique et commerciale au sein du périmètre auquel il appartient.
- Avec des règles et principes de transition entre les anciens et le nouveau système et tels que définis à l'article 4 du présent accord.

Il prend effet à compter du 1^{er} mars 2008.

ARTICLE 2 – PART VARIABLE DE LA REMUNERATION

Le bénéfice de la prime variable individuelle est accessible dès 6 mois de présence dans l'entreprise.

Il est lié à la réalisation d'une performance individuelle dans le périmètre de responsabilité.

Les objectifs d'une telle prime sont de :

- renforcer l'implication de chacun,
- reconnaître la performance individuelle sur les résultats économiques, commerciaux et de services effectivement produits,
- responsabiliser chacun sur son périmètre,
- améliorer la performance globale du marché (rentabilité et satisfaction clients).

Elle est construite sur des critères de performances commerciales et économiques.

Elle est calculée sur la base des critères définis nationalement et au regard des résultats atteints par rapport à des objectifs fixés localement pour chaque critère.

Pour l'entrée en vigueur du présent accord, les critères constitutifs de la prime ont été définis et sont décrits en annexe au présent accord.

La transformation du marché et son évolution dans le temps peut, dans l'intérêt partagé de l'Entreprise et des vendeurs, rendre nécessaire la modification d'un ou plusieurs des critères retenus.

Dans ce cas, ces modifications ne pourront intervenir que dans le respect des principes ci-dessus et qu'après en avoir défini les modalités techniques avec les partenaires sociaux.

62 JF C² —

ARTICLE 3 – MODALITES D'APPLICATION

Le paiement de la prime variable individuelle telle que définie à l'article 2 est mensuel. Pour un mois donné, il est effectué le mois suivant avec la paie du mois.

L'indemnité de congés payés est calculée selon la règle du 1/10^{ème}.

Les majorations pour heures de nuit, dimanche ou jours fériés sont calculées sur la base du forfait mensuel de base.

L'ensemble des vendeurs en vente d'équipements bénéficie dorénavant de la prime annuelle, à compter de la date d'application de l'accord, selon les modalités définies pour l'ensemble du personnel et, le cas échéant, de l'indemnité compensatoire d'ancienneté conformément aux dispositions prévues dans l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail de juin 1999.

La prime variable mensuelle est calculée sur la base des résultats obtenus et donc, est payée sans abattement pour absence.

En cas de congés payés, exercice du mandat syndical et formation, l'objectif fixé au vendeur tiendra compte pour le mois considéré de l'absence prévue.

ARTICLE 4 – REGLES DE TRANSITION

Les vendeurs, ayant à la date d'application du présent accord le niveau 4 en qualification professionnelle, conserveront ce niveau à titre individuel.

L'Entreprise et les partenaires sociaux procéderont au cours du dernier trimestre 2008, après stabilisation du nouveau métier, à un examen du niveau de classification (niveau B). Cet engagement ne préjuge en rien du résultat de cet examen.

L'entreprise examinera, à titre individuel, le passage éventuel à l'échelon D, des personnes qui rempliraient les conditions d'accès à cet échelon, de manière anticipée par rapport à la règle inscrite dans l'accord d'entreprise dit contrat social du 20 juin 2007, à la fin de la 1^{ère} année de la mise en place de cet accord, soit à compter du 1^{er} mars 2009.

L'entreprise versera à chaque vendeur ayant perçu, en moyenne annuelle au cours des deux dernières années civiles (2005 et 2006) une rémunération supérieure au forfait annuel du niveau 3B au 1^{er} septembre 2007 sur 13 mois, majoré, le cas échéant, de l'indemnité compensatoire d'ancienneté, plus 80% de l'enjeu de prime variable maximum sur 12 mois, une prime différentielle correspondant à une année d'écart.

Cette prime sera versée en une fois avec la paie de mars 2008.

ARTICLE 5 – COMMISSION DE SUIVI ET BILAN

Une commission nationale de suivi de l'accord est constituée. Elle est composée de quatre représentants de chaque organisation syndicale signataire, dont au moins trois appartenant à l'Entreprise, et d'un représentant de chaque organisation syndicale non-signataire assistant en tant qu'observateur.

Elle a pour mission, dans le cadre d'un bilan annuel, d'assurer le suivi de l'application des dispositions prévues par le présent accord.

GL JF 3
A

B)

ARTICLE 6 – REVISION

Le présent accord pourra être révisé à tout moment conformément à l'article L 132-7 du Code du Travail, par accord conclu entre la Société et une ou plusieurs des organisations syndicales signataires du présent accord, ou qui y auront adhéré.

ARTICLE 7 – 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 18-12-2007
Signature précédée de la mention "lu et approuvé"

Monsieur Joël FABIANI
Directeur des Ressources Humaines
de « l'Entreprise »



Monsieur Bruno DELAYE (CFTC)

" lu et approuvé "



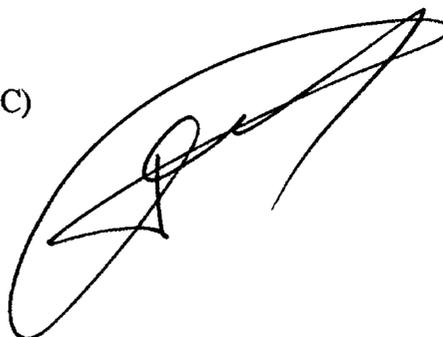
Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)



Monsieur Michel LEVIAUX (CGT)

Monsieur Pascal SAYVOET (FGTA-FO)

Monsieur Robert LAUER (SEGA-CFE/CGC)



BL

ANNEXE : CRITERES ET BAREMES DE LA PRIME VARIABLE

Pour l'entrée en vigueur du présent accord, les critères constitutifs de la Prime Variable Individuelle des vendeurs en vente d'équipements, pour les rayons électro, nomadisme, home center et image, sont :

- le chiffre d'affaires avec un enjeu maximum mensuel de 150,00 euros,
- le taux de transformation avec un enjeu maximum mensuel de 100,00 euros,
- la fraîcheur des stocks avec un enjeu maximum mensuel de 100,00 euros,
- les accessoires et le consommable avec un enjeu maximum mensuel de 50,00 euros,
- la commission sur la garantie "plus" gueltée et non plafonnée avec, en valeur indicative, de 0 à 500,00 euros.

Pour l'entrée en vigueur du présent accord, pour le rayon communication, les critères constitutifs de la Prime Variable Individuelle sont :

- le nombre de lignes avec un enjeu maximum mensuel de 150,00 euros,
- le mixe abonnement/prépayé avec un enjeu maximum mensuel de 100,00 euros,
- FAI en magasin avec un enjeu maximum mensuel de 100,00 euros,
- les accessoires et le consommable avec un enjeu maximum mensuel de 50,00 euros,
- la commission sur la garantie "plus" gueltée et non plafonnée avec, en valeur indicative, de 0 à 500,00 euros.

Ces enjeux sont spécifiques au temps complet. Pour un temps partiel, l'enjeu est proratisé selon l'horaire contrat effectué durant le mois.

La prime sur chacun des critères est calculée en fonction du résultat atteint par le vendeur au regard de l'objectif mensuel fixé et selon le barème progressif de 90% de l'objectif à 115% de l'objectif.

RAPPEL DES DEFINITIONS

I LES CRITERES.

- **Le critère du chiffre d'affaires (CA) réalisé par le vendeur.**

Définition :

Ce sont les ventes réalisées personnellement par le vendeur au cours d'un mois.

L'objectif de chaque vendeur est établi en fonction :

- du réalisé en chiffre d'affaires de l'année N-1 du périmètre (hors libre service) concerné,
- de l'objectif de CA prévisionnel de ce périmètre corrigé - à la hausse comme à la baisse - de l'évolution des tendances du marché constatées chaque mois,
- du nombre de vendeurs en tenant compte de leurs temps de présence à la vente.

L'objectif de chiffre d'affaires est fixé chaque mois par la hiérarchie.

62 JF a⁵ 5

➤ **Le critère du "taux de transformation".**

Définition :

C'est le nombre de produits sélectionnés au plan de vente court (liste nationale des produits à vendre déterminée par la Direction Produits) vendus par le vendeur au cours d'un mois, divisé par le nombre total de produits vendus par le vendeur sur la même période.

L'objectif du taux de transformation est fixé chaque mois par la hiérarchie.

➤ **Le critère de "fraîcheur des stocks".**

Définition :

C'est le nombre de produits à vendre sur la liste des produits "arrêtés" déterminés chaque mois par la Direction Produits.

L'objectif du nombre de produits à vendre est fixé chaque mois par la hiérarchie.

➤ **Le critère des "accessoires et consommables".**

Définition :

C'est le taux d'attachement défini comme le nombre d'accessoires et consommables vendus en même temps que le produit et enregistrés sur le même ticket de caisse.

L'objectif du taux d'attachement est fixé chaque mois par la hiérarchie.

➤ **Le critère des "assurances, extensions de garanties, installations et assistances formation".**

Définition :

A chaque vente de service (installation, garantie, assurance et formation) est attribué un nombre de points dont la valeur est fixée par la Direction Produits.

A chaque vente de l'un de ces services par le vendeur, les points attribués sont comptabilisés et payés au vendeur le mois suivant, si la vente du service s'est effectuée dans le respect des procédures définies par l'entreprise en matière de pratiques de remises commerciales.

➤ **Le critère du "nombre de ligne du vendeur en communication".**

Définition :

Il s'agit du nombre de lignes (tous les types de lignes ouvertes chez tous les opérateurs) ouverte par chaque vendeur.

L'objectif de chaque vendeur est établi en fonction :

- du réalisé en nombre de lignes de l'année N-1 du rayon,
- de l'objectif du nombre de ligne prévisionnel corrigé - à la hausse comme à la baisse - de l'évolution des tendances du marché constatées chaque mois,
- du nombre de vendeurs en tenant compte de leurs temps de présence à la vente.

L'objectif du "nombre de lignes du vendeur en communication" est fixé chaque mois par la hiérarchie.

62 JF 6

- **Le critère du taux de mix abonnement / prépayé en communication.**

Définition :

C'est le nombre d'abonnements et de renouvellements (hors MVNO sur lesquels il n'y a pas d'abonnements à ce jour) vendus chaque mois par le vendeur, divisé par le nombre total de lignes vendues par le vendeur sur la même période.

L'objectif du taux de mixe abonnement / prépayé est fixé chaque mois par la hiérarchie.

- **Le critère de "vente de FAI" en communication.**

Définition :

C'est le nombre d'abonnements INTERNET vendus et activés en magasin par le vendeur.

L'objectif de ce nombre d'abonnement est fixé chaque mois par la hiérarchie.

II LES VENTES ELIGIBLES.

- **Principe.**

Pour que la vente soit prise en considération dans le CA, ou éligible au sens des critères, il faut que toutes les opérations suivantes aient été réalisées:

- la vente a fait l'objet d'un bon de commande rédigé,
- l'article a été livré ou emporté,
- l'article a fait l'objet d'un paiement en caisse,
- le crédit, le cas échéant, a été accepté,
- l'article n'a pas ultérieurement été échangé.

- **Détermination du montant de la prime.**

Le montant de la prime au regard des éléments qui la composent est déterminé en fonction du barème joint.

III LA FIXATION DES OBJECTIFS.

Les objectifs sont fixés par la hiérarchie et communiqués, en début de mois, par tout moyen, à chaque vendeur.

GL JF 7

BAREME PROGRESSIF
PRIME VARIABLE MENSUELLE
VENDEURS VENTE D'EQUIPEMENTS

% de réalisation de l'objectif	Montant en euros			
	CA ou nombre de lignes (rayon communication)	Taux de transformation ou mixe abonnement / prépayé (rayon communication)	Fraicheur des stocks ou FAI (rayon communication)	Accessoires et consommables
90%	18,00	12,00	12,00	6,00
91%	19,65	13,10	13,10	6,55
92%	21,30	14,20	14,20	7,10
93%	22,95	15,30	15,30	7,65
94%	24,60	16,40	16,40	8,20
95%	26,25	17,50	17,50	8,75
96%	27,90	18,60	18,60	9,30
97%	29,55	19,70	19,70	9,85
98%	31,20	20,80	20,80	10,40
99%	32,85	21,90	21,90	10,95
100%	34,50	23,00	23,00	11,50
101%	45,00	30,00	30,00	15,00
102%	54,00	36,00	36,00	18,00
103%	63,00	42,00	42,00	21,00
104%	72,00	48,00	48,00	24,00
105%	90,00	60,00	60,00	30,00
106%	96,00	64,00	64,00	32,00
107%	102,00	68,00	68,00	34,00
108%	108,00	72,00	72,00	36,00
109%	114,00	76,00	76,00	38,00
110%	120,00	80,00	80,00	40,00
111%	126,00	84,00	84,00	42,00
112%	132,00	88,00	88,00	44,00
113%	138,00	92,00	92,00	46,00
114%	144,00	96,00	96,00	48,00
115%	150,00	100,00	100,00	50,00

GR JF 8
