

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EVALUATION DU PROFESSIONNALISME ET A LA PRIME VARIABLE DES DEPANNEURS

Entre les Soussignés :

GROUPE AUCHAN SA, AUCHANHYPER SAS, AUCHAN France SA, TOMBLAINE DISTRIBUTION SA, IMMOCHAN SAS, IMMOCHAN FRANCE SAS, GIE AUCHAN INTERNATIONAL TECHNOLOGY, SNC ORGANISATION INTRAGROUPE DES ACHATS, AUCHAN CARBURANT SAS,

Ci-après dénommées « l'Entreprise »,

Représentée par Monsieur Jean André LAFFITTE, Directeur des Ressources Humaines,

D'UNE PART,

et les Organisations Syndicales signataires,

D'AUTRE PART,

PREAMBULE

Le métier de dépanneur est lié à un marché concurrentiel spécifique en pleine évolution, marqué par l'évolution technologique des produits et la convergence numérique, la déflation des prix des produits, la baisse du volume des réparations, l'évolution du besoin client sur l'usage du produit et le conseil.

De ce fait, le métier du dépanneur est impacté et évolue de deux manières différentes :

- Une évolution spécifique du métier de dépanneur SAV atelier / à domicile :
 - la nature même de la réparation évolue du fait des nouvelles technologies et de la convergence numérique,
 - le temps de réparation de chaque appareil est modifié et évolue selon l'évolution technologique,
 - la gamme des produits à réparer évolue de plus en plus rapidement, conduisant le dépanneur à réparer une gamme large de produits,
 - la gamme des services offerts aux clients s'élargit pour répondre au besoin client et permettre la pérennité de l'activité du SAV.

- Une évolution spécifique du métier de dépanneur agence SAV / magasin :
 - l'évolution du besoin client se heurte à des difficultés d'utilisation des produits
 - la nécessité pour le dépanneur d'accueillir, conseiller, renseigner, démontrer l'usage des produits, configurer, installer, vérifier la conformité, établir un diagnostic, encaisser, échanger, effectuer des remboursements d'appareil, effectuer des réparations de 1^{er} niveau, établir des devis, assurer un suivi personnalisé du client, prendre en charge les interventions...

66 SP
m l¹ BJ

Ces évolutions du métier nécessitent une rémunération variable adaptée, le dispositif actuel étant devenu obsolète car unique pour tous les dépanneurs et n'intéressant les dépanneurs qu'aux seuls aspects du nombre d'appareils réparés et de la fiabilité des réparations.

C'est pour répondre à ces évolutions qu'a été conclu, suite aux réunions paritaires des 9 juillet et 9 décembre 2009, le présent accord pour les employés dont la fonction est celle de dépanneur.

Cet accord porte sur les modalités techniques et d'application spécifiques pour les dépanneurs, de l'évaluation de la tenue de fonction et de la prime variable.

Cet accord a donc pour objectif, pour les dépanneurs, de définir et préciser les modalités nouvelles d'application dans l'entreprise du système de la gestion du développement individuel en précisant :

- d'une part, l'évaluation du professionnalisme et la prime variable des dépanneurs atelier / à domicile,
- d'autre part, l'évaluation du professionnalisme et la prime variable des dépanneurs agence / magasin.

Les dispositions du présent accord se substituent à celles prévues par :

- l'avenant « Accord d'entreprise relatif à la gestion du développement individuel des employés, avenant dépanneur SAV » du 30 septembre 2004,
- l'accord d'entreprise relatif à la « gestion du développement individuel des employés » du 17 juillet 2003, pour les dépanneurs annexe 1,
- de l'accord d'entreprise du 20 juin 2007 s'agissant des dispositions relatives aux dépanneurs.

GL
SP
2
B

SOMMAIRE

TITRE I – L’EVALUATION DU PROFESSIONNALISME ET LA PRIME VARIABLE DES DEPANNEURS ATELIER / A DOMICILE.

CHAPITRE 1 - L’EVALUATION DE LA TENUE DE FONCTION : L’ENTRETIEN ANNUEL

- Article 1-1 – La grille métier
- Article 1-2 – La cotation des critères
- Article 1-3 – Evaluation du professionnalisme
- Article 1-4 – Absences

CHAPITRE 2. LA PRIME VARIABLE

- Article 1-5 – L’enjeu et les critères de la prime variable
- Article 1-6 – Incidences des absences sur la prime

TITRE II – L’EVALUATION DU PROFESSIONNALISME ET LA PRIME VARIABLE DES DEPANNEURS AGENCE / MAGASIN

CHAPITRE 1. L’EVALUATION DE LA TENUE DE FONCTION : L’ENTRETIEN ANNUEL

- Article 2-1 – La grille métier
- Article 2-2 – La cotation des critères
- Article 2-3 – Evaluation du professionnalisme
- Article 2-4 – Absences

CHAPITRE 2. LA PRIME VARIABLE

- Article 2-5 – Une prime variable individuelle ou prime métier, liée au résultat de l’évaluation annuelle de la grille métier
- Article 2-6 – Une prime variable individuelle sur la progression du chiffre d’affaires réparation hors garantie sur agence

TITRE III – COMMISSION DE SUIVI ET BILAN.

TITRE IV – MODALITES TRANSITOIRES

TITRE V – DISPOSITIONS FINALES

- Article 5-1 – Durée – Entrée en vigueur de l’accord
- Article 5-2 – Adhésion
- Article 5-3 – Révision de l’accord
- Article 5-4 – Publicité – Dépôt

6L
dm
3 SP
4

TITRE I – L’EVALUATION DU PROFESSIONNALISME ET LA PRIME VARIABLE DES DEPANNEURS ATELIER / A DOMICILE.

CHAPITRE 1 - L’EVALUATION DE LA TENUE DE FONCTION : L’ENTRETIEN ANNUEL

L'évaluation de la tenue de fonction est effectuée lors de l'entretien d'activité annuel avec le supérieur hiérarchique et, pour la première fois, après 2 ans de présence.

Elle a pour objectif :

- d'évaluer le niveau de professionnalisme du collaborateur,
- de définir les axes de progrès et les moyens d'y parvenir,
- de décider de l'éventuel accès à un échelon de professionnalisme supérieur,

Article 1-1 – La grille métier

L'évaluation est réalisée à l'aide d'une grille d'évaluation, grille métier, correspondant au métier du dépanneur atelier / à domicile, exercé.

La grille d'évaluation comporte 12 critères répartis selon 3 rubriques :

- Pratiques professionnelles : évaluation du savoir-faire du collaborateur dans son métier et de sa manière de l'exercer.
- Résultats métier : évaluation de la qualité de l'action
- Comportement : évaluation des qualités personnelles, professionnelles et relationnelles. Les critères de comportement sont au nombre de 3 pour une fonction de niveau 4.

Article 1-2 – La cotation des critères

Chaque critère évalué fait l'objet d'une cotation selon un système identique pour tous les critères, cotations de 1 à 4.

Article 1-2-1 Définitions des cotations :

Cotation 1 : Je n'exécute pas correctement le critère ou je l'exécute de manière insuffisante ou j'apprends mon métier.

Cotation 2 : J'exécute de manière irrégulière ou inégale le critère ou je progresse vers la tenue normale de fonction.

Cotation 3 : J'exécute normalement mon métier de façon régulière, je tiens normalement ma fonction.

Cotation 4 : Non seulement j'exécute le critère au quotidien de manière constante et autonome, mais j'apporte un plus.

61
dm 4 SP
BY

Article 1-2-2 Cotation proprement dite :

Chacun des douze critères retenus portent sur les points clés du métier exercé, leur poids est identique dans l'évaluation globale. Aucune pondération ne peut être retenue. L'évaluation conduira donc à un total de points pouvant aller jusqu'à 48.

Par ailleurs, un critère peut ne pas être évalué si, de manière notoire, c'est-à-dire très éloignée de la norme, le critère n'est pas rempli. La non-évaluation du critère (NC) entraînera un plan d'accompagnement qui fera l'objet d'une synthèse sur le document d'entretien.

Article 1-3 – Evaluation du professionnalisme

Article 1-3-1 Accès à l'échelon C

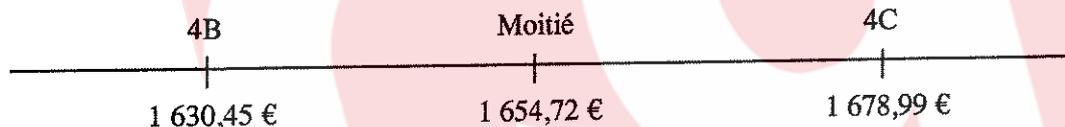
Si le collaborateur, à l'issue de deux évaluations annuelles, a obtenu à chacune d'elle 42 points ou plus dans l'exercice de son métier et s'il a plus de 4 ans de présence dans l'entreprise, il passera à l'échelon C, professionnel confirmé. Le collaborateur démontre ainsi de façon constante un niveau élevé de professionnalisme.

Le salarié accédant à l'échelon C, bénéficie d'une augmentation de son salaire :

- soit avec positionnement de celui-ci au salaire de la grille de l'échelon C Auchan correspondant à son niveau de classification (niveau 4), si l'une des conditions suivantes est remplie :
 - si son salaire antérieur était égal au salaire de l'échelon B de son niveau de classification
 - si son salaire antérieur était dégrillé et que son dégrillement était inférieur à la moitié de la différence entre le salaire de l'échelon C et le salaire de l'échelon B de son niveau de classification

Exemple

(grille 1^{er} juillet 2009)

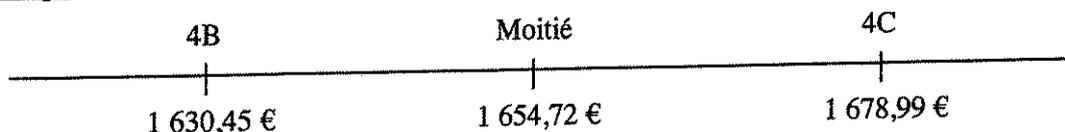


- si son salaire était de 1 630,45 €, il sera en C à 1 678,99 €
- si son salaire était à 1 650 € (inférieur à la moitié de l'écart qui est de 1 654,72 €), il sera en C à 1 678,99 €.

- soit avec positionnement de celui-ci au salaire actuel augmenté de 50% de l'écart entre les salaires des échelons C et B de la grille des salaires de son niveau de classification dans les autres cas.

Exemple

(grille 1^{er} juillet 2009)



- si son salaire était de 1 660 €, il passe au C à $1 660 + 24,27 = 1 684,27$ €

✓ 60 550
30

Article 1-3-2 Accès à l'échelon D

Il pourra, de même, accéder à l'échelon D correspondant à l'excellence professionnelle et opérationnelle : le collaborateur développe donc durablement un haut niveau de qualité de tenue de fonction.

Le passage à l'échelon de professionnalisme D s'effectue au plan managérial, après avoir vérifié que le collaborateur :

- est à l'échelon C depuis au moins 2 années,
- développe un haut niveau de qualité de tenue de fonction sur une longue période,
- a eu des résultats commerciaux, économiques et de service performants.

Des éléments seront également pris en compte tels que :

- le rayonnement personnel,
- les aptitudes à former et à transmettre son professionnalisme.

Le salarié accédant à l'échelon D bénéficie d'une augmentation de son salaire selon les mêmes modalités que pour l'accès à l'échelon C :

- soit avec positionnement de celui-ci au salaire de l'échelon D correspondant à son niveau de classification (niveau 4), si l'une des conditions suivantes est remplie :
 - si son salaire antérieur était égal à celui de l'échelon C de son niveau de classification
 - si son salaire antérieur était dégrillé et que son dégrillement était inférieur à la moitié de la différence entre le salaire de l'échelon D et le salaire de l'échelon C de son niveau de classification
- soit avec positionnement de celui-ci au salaire actuel augmenté de 50% de l'écart de salaire entre l'échelon D et l'échelon C de son niveau de classification dans les autres cas.

Un suivi précis sur la promotion vers l'échelon D sera effectué annuellement lors du bilan annuel de l'accord.

Article 1-4 – 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 la prolongation de la période.
- 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.

6L
6 SP
6

CHAPITRE 2. LA PRIME VARIABLE

Les objectifs de la prime variable sont de :

- reconnaître la performance individuelle sur les résultats économiques, commerciaux et de services effectivement produits de manière équitable quelle que soit la nature des produits à réparer et adaptable à l'évolution des produits et services,
- responsabiliser chacun sur son périmètre et renforcer l'implication de chacun,
- améliorer la performance globale du service après vente en s'appuyant, en partie, sur la dynamique d'équipe dans un souci de satisfaction du client, notamment quant au délai de réparation,
- permettre un bénéfice concret pour l'employé en retour de la performance produite.

Article 1-5 – L'enjeu et les critères de la prime variable

La prime variable se construit au regard d'une performance sur 3 critères mesurés par trimestre civil après 6 mois de présence :

- Le chiffre d'affaires réalisé par le dépanneur sur le trimestre civil, incluant :
- Le chiffre d'affaires réparation et service hors garantie (pièces et main d'œuvre) du centre de réparation (domicile et atelier) auquel le dépanneur est rattaché
- Le délai de réparation à domicile du centre de réparation auquel le dépanneur est rattaché

Sur l'ensemble de ces 3 critères, l'enjeu annuel de la prime pour un temps complet est de 70% du salaire de la grille du niveau 4B et peut aller jusqu'à 120%, le maximum correspondant à 1,2 mois de salaire, base mensuelle niveau 4B de la grille en vigueur à la date du paiement (soit selon la grille des salaires au 1^{er} juillet 2009 pour un temps complet, un enjeu de 1 141,31 € avec un maximum possible annuel de 1 956 €)

Article 1-5-1 Le chiffre d'affaires réalisé par le dépanneur sur le trimestre civil, incluant :

1. Le chiffre d'affaires hors garantie = le chiffre d'affaires main d'œuvre + déplacement + pièces détachées = chiffre d'affaires encaissé du client.
2. Le chiffre d'affaires sous garantie selon un montant forfaitaire fixé par l'entreprise par ligne de produit (évolutif dans le temps à l'initiative de l'entreprise selon la valeur du coût des prestations et services).
3. Le chiffre d'affaire Garantie Plus selon un montant forfaitaire fixé par l'entreprise par ligne de produit (évolutif dans le temps à l'initiative de l'entreprise selon la valeur du coût des prestations et services).
4. Les prestations services et ventes d'accessoires encaissées.

Accès et montant de la prime :

Il y a prime pour le dépanneur sur le trimestre civil s'il y a atteinte de la moyenne nationale du chiffre d'affaires individuel fait par jour et par dépanneur sur le trimestre civil considéré. Pour un temps complet, l'enjeu annuel de la prime sur ce critère est de 70% de l'enjeu annuel et peut aller jusqu'au doublement selon la performance atteinte par le dépanneur soit, en application de la grille des salaires au 1er juillet 2009, un montant de 200 à 400 € maximums par trimestre civil,

2006
6/7
SP
B)

ou 800 à 1600€ par an. Le paiement de la prime s'effectue le mois suivant le trimestre civil concerné.

Le montant de la prime versée varie selon un barème proportionnel à la performance réalisée (cf. : barème en annexe 1) (enjeu proratisé sur la base contrat pour un temps partiel).

Le calcul du montant de la prime est effectué en automatique sur le logiciel d'application. Chaque jour le manager veillera à une répartition équitable des charges de travail entre les dépanneurs.

Article 1-5-2 Le chiffre d'affaires réparation et service hors garantie (pièces et main d'œuvre) du centre de réparation (domicile et atelier) auquel le dépanneur est rattaché

Accès et montant de la prime :

Il y a accès à la prime s'il y a atteinte de l'objectif sur le trimestre civil concerné. L'objectif est le réalisé du trimestre civil de l'année N-1 en comparable, augmenté de l'inflation. Pour un temps complet, l'enjeu annuel de la prime sur ce critère est de 15% de l'enjeu annuel (au 1er juillet 2009, 178 € annuel ou 44,50 € par trimestre pour un temps complet). S'il n'y a pas atteinte de l'objectif ainsi défini, il n'y a pas de prime (enjeu proratisé sur la base contrat pour un temps partiel). Le paiement de la prime s'effectue le mois suivant le trimestre civil concerné.

Article 1-5-3 Le délai de réparation à domicile du centre de réparation auquel le dépanneur est rattaché

Accès et montant de la prime :

Il y a accès à la prime si le délai du trimestre civil concerné est au moins égal à la moyenne des 3 meilleurs délais des centres de réparation sur le trimestre civil de l'année N-1. S'il y a atteinte ou dépassement de cette performance, il y a versement de la prime. Pour un temps complet, l'enjeu annuel de la prime sur ce critère est de 15% de l'enjeu annuel (au 1er juillet 2009, 178 € annuel ou 44,50 € par trimestre pour un temps complet). S'il n'y a pas atteinte du meilleur délai de réparation du trimestre civil de l'année N-1, il n'y a pas de prime (enjeu proratisé sur la base contrat pour un temps partiel). Le paiement de la prime s'effectue le mois suivant le trimestre civil concerné.

Article 1-6 – Incidences des absences sur la prime

Pour les absences non assimilées à un temps de travail effectif, l'enjeu de la prime sera proratisé selon le nombre de jours de présence. Le calcul se fait en jours calendaires.

Pour les absences assimilées à un temps de travail effectif, il n'y a pas de proratisation de l'enjeu de la prime.

Ce principe s'applique pour l'attribution de la prime du chiffre d'affaires individuel du dépanneur ainsi que sur la prime chiffre d'affaires réparation et service hors garantie du centre de réparation et sur la prime délai de réparation à domicile du centre de réparation.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials "GL", "SP", and a date "8".

TITRE II – L’EVALUATION DU PROFESSIONNALISME ET LA PRIME VARIABLE DES DEPANNEURS AGENCE / MAGASIN

CHAPITRE 1. L’EVALUATION DE LA TENUE DE FONCTION : L’ENTRETIEN ANNUEL

L'évaluation de la tenue de fonction est effectuée lors de l'entretien d'activité annuel avec le responsable hiérarchique lequel se tient pour la première fois après 2 ans de présence.

Elle a pour objectif :

- d'évaluer le niveau de professionnalisme,
- de définir les axes de progrès et les moyens d'y parvenir,
- de décider de l'éventuel accès à un échelon de professionnalisme supérieur,

Article 2-1 – La grille métier

L'évaluation est réalisée à l'aide d'une grille d'évaluation, grille métier, correspondant au métier de dépanneur agence / magasin.

La grille d'évaluation comporte 12 critères répartis selon 3 rubriques :

- Pratiques professionnelles : évaluation du savoir-faire du collaborateur dans son métier et de sa manière de l'exercer.
- Résultats métier : évaluation de la qualité de l'action
- Comportement : évaluation des qualités personnelles, professionnelles et relationnelles. Les critères de comportement sont au nombre de 3 pour une fonction de niveau 4.

Article 2-2 – La cotation des critères

Chaque critère évalué fait l'objet d'une cotation selon un système identique pour tous les critères, cotations de 1 à 4.

Article 2-2-1 Définitions des cotations

Cotation 1 : Je n'exécute pas correctement le critère ou je l'exécute de manière insuffisante ou j'apprends mon métier.

Cotation 2 : J'exécute de manière irrégulière ou inégale le critère ou je progresse vers la tenue normale de fonction.

Cotation 3 : J'exécute normalement mon métier de façon régulière, je tiens normalement ma fonction.

Cotation 4 : Non seulement j'exécute le critère au quotidien de manière constante et autonome, mais j'apporte un plus.

gm
6C ✓ 9 5P
39

Article 2-2-2 Cotation proprement dite

Chacun des douze critères retenus portent sur les points clés du métier exercé, leur poids est identique dans l'évaluation globale. Aucune pondération ne peut être retenue. L'évaluation conduira donc à un total de points pouvant aller jusqu'à 48.

Par ailleurs, un critère peut ne pas être évalué si, de manière notoire c'est-à-dire très éloignée de la norme, il n'est pas rempli. La non-évaluation du critère non coté (NC) entraînera un plan d'accompagnement qui fera l'objet d'une synthèse sur le document d'entretien.

Article 2-3 – Evaluation du professionnalisme

Article 2-3-1 Accès à l'échelon C

Si le collaborateur, à l'issue de deux évaluations annuelles, a obtenu à chacune d'elle 42 points ou plus dans l'exercice de son métier et s'il a plus de 4 ans de présence dans l'entreprise, il passera à l'échelon C, professionnel confirmé, le collaborateur démontrant ainsi de façon constante un niveau élevé de professionnalisme.

Le salarié accédant à l'échelon C, bénéficie d'une augmentation de son salaire :

- soit avec positionnement de celui-ci au salaire de la grille de l'échelon C correspondant à son niveau de classification (niveau 4), si l'une des conditions suivantes est remplie :
 - si son salaire antérieur était égal au salaire de l'échelon B de son niveau de classification
 - si son salaire antérieur était dégrillé et que son dégrillement était inférieur à la moitié de la différence entre le salaire de l'échelon C et le salaire de l'échelon B de son niveau de classification

<u>Exemple</u>		(grille 1 ^{er} juillet 2009)	
4B	Moitié	4C	
1 630,45 €	1 654,72 €	1 678,99 €	

- si son salaire était de 1 630,45 €, il sera en C à 1 678,99 €
- si son salaire était à 1 650 € (inférieur à la moitié de l'écart de 1 654,72 €), il sera en C à 1 678,99 €.

- soit avec positionnement de celui-ci au salaire actuel augmenté de 50% de l'écart entre les salaires des échelons C et B de la grille des salaires de son niveau de classification dans les autres cas.

<u>Exemple</u>		(grille 1 ^{er} juillet 2009)	
4B	Moitié	4C	
1 630,45 €	1 654,72 €	1 678,99 €	

- si son salaire était de 1 660 €, il passe au C à $1 660 + 24,27 = 1 684,27 €$

2m 6L 10 5P
B

Article 2-3-2 Accès à l'échelon D

Il pourra, de même, accéder à l'échelon D : l'échelon D correspond à l'excellence professionnelle et opérationnelle : le collaborateur développe durablement un haut niveau de qualité de tenue de fonction.

Le passage à l'échelon de professionnalisme D s'effectue au plan managérial, après avoir vérifié que le collaborateur :

- a l'échelon C depuis au moins 2 années,
- développe un haut niveau de qualité de tenue de fonction sur une longue période,
- a eu des résultats commerciaux, économiques et de service performants.

Des éléments tels que le rayonnement personnel, les aptitudes à former et à transmettre son professionnalisme seront également pris en compte.

Le salarié accédant à l'échelon D bénéficie d'une augmentation de son salaire selon les mêmes modalités que pour l'accès à l'échelon C :

- soit avec positionnement de celui-ci au salaire de l'échelon D correspondant à son niveau de classification (niveau 4), si l'une des conditions suivantes est remplie :
 - si son salaire antérieur était égal au salaire de l'échelon C de son niveau de classification
 - si son salaire antérieur était dégrillé et que son dégrillement était inférieur à la moitié de la différence entre l'échelon D et l'échelon C de son niveau de classification
- soit avec positionnement de celui-ci au salaire actuel augmenté de 50% de l'écart de salaire entre l'échelon D et l'échelon C de son niveau de classification dans les autres cas.

Un suivi précis sur la promotion vers l'échelon D sera effectué annuellement lors du bilan annuel de l'accord.

Article 2-4 – 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 la prolongation de la période.
- 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.

dk n SP
6 L 11
3

CHAPITRE 2. LA PRIME VARIABLE

Elle est constituée par :

- Une prime variable individuelle ou prime métier, liée au résultat de l'évaluation annuelle de la grille métier
- Une prime variable individuelle sur la progression du chiffre d'affaires réparation hors garantie sur agence.

L'enjeu total annuel maximum des 2 primes (primes grille métier + prime sur la progression du chiffre d'affaires hors garantie fait sur agence) correspond à 1,2 mois de salaire base mensuelle niveau 4B de la grille Auchan en vigueur à la date du paiement (soit, selon la grille au 1er juillet 2009, 1 956 € par an pour un temps complet).

Article 2-5 – Une prime variable individuelle ou prime métier, liée au résultat de l'évaluation annuelle de la grille métier

La prime métier concerne les dépanneurs qui apportent un plus dans les responsabilités confiées à travers leur niveau de professionnalisme et de résultat.

Elle est accessible après 2 ans de présence (en mois complets) dans l'entreprise pour les nouveaux embauchés.

Le bénéfice de la prime variable individuelle métier est lié au résultat de l'évaluation du dépanneur par le management, au regard de la grille métier telle que décrite au chapitre 1 du titre II. Un montant de prime variable est dû dès lors que le collaborateur obtient, à travers l'évaluation managériale, 34 points (seuil) sur les 12 à 48 points que comporte la grille d'évaluation lorsque le collaborateur a moins de 4 ans de présence dans l'entreprise, 36 points (seuil) lorsque le collaborateur a 4 ans ou plus de présence dans l'entreprise. Si le seuil n'est pas atteint, il n'y a pas de prime.

La part de l'enjeu de la prime grille métier est de 70% d'un mois de salaire par an de l'échelon B de la grille des salaires pour un temps complet (proratisé sur la base contrat pour un temps partiel).

Le montant de la prime grille métier, lié à l'évaluation telle que décrite ci-dessus, se fait au regard du nombre de points réellement obtenus à l'issue de l'évaluation sur la grille métier, selon un barème progressif, joint en annexe 2.

La prime acquise à l'issue de l'évaluation managériale est versée en 2 fois :

- le 1er versement (soit 50%), le mois de l'évaluation ou le mois suivant,
- le 2ème versement (soit 50%), 6 mois après l'entretien ou le 1er versement.

Article 2-6 – Une prime variable individuelle sur la progression du chiffre d'affaires réparation hors garantie sur agence

Cette prime permet au dépanneur d'être intéressé à la performance individuelle qu'il réalise sur agence, en réparation hors garantie.

La prime est accessible après 6 mois de présence dans l'entreprise.

Il y a prime s'il y a progression du chiffre d'affaires hors garantie du dépanneur par rapport au semestre de l'année N-1 en comparable, en application d'un barème semestriel (cf. : barème en annexe 3) pour un temps complet (à proratiser sur la base contrat pour un temps partiel).

✓
m 6C 12

SP
B

Le montant de la prime est ainsi calculé, chaque semestre. La mesure se fait par semestre selon le cycle de l'entretien d'activité annuel de chaque dépanneur.

Le paiement s'effectue par semestre, en même temps que le paiement de la prime grille métier.

L'enjeu de la prime sur la progression du chiffre d'affaires hors garantie fait sur agence est de 50% d'un mois de salaire par an de l'échelon B de la grille des salaires pour un temps complet (proratisé sur la base contrat pour un temps partiel).

En cas d'absence, la progression se mesurera sur une période de travail comparable.

Au démarrage du nouveau dispositif, pour permettre à tous les dépanneurs agence / magasin de pouvoir bénéficier de cette prime dès la date de démarrage sans attendre la date habituelle de l'entretien d'activité, le cycle GDI de chaque employé dépanneur agence sera modifié : la date du début du cycle correspondra à la date de démarrage du nouveau dispositif.

TITRE III – COMMISSION DE SUIVI ET BILAN.

Une commission de suivi de l'accord est constituée au niveau du SAV.

Elle est composée de 4 représentants de chaque organisation syndicale signataire, dont au moins 3 appartenant à l'entreprise.

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. A cette occasion, une information sur les modifications éventuellement apportées au calcul des montants forfaitaires tels que prévus à l'article 1-5-1 du chapitre 2 Titre I, sera effectuée.

Lors du bilan annuel national Société sur la Gestion du Développement Individuel, les résultats concernant les dépanneurs seront examinés.

TITRE IV – MODALITES TRANSITOIRES

L'entreprise versera à chaque dépanneur ayant perçu une prime de résultats de l'ancien dispositif pour l'année 2009 supérieure à l'enjeu de la prime variable telle que proposée au chapitre 2 du Titre I et au chapitre 2 du Titre II du présent accord, une prime différentielle correspondant à une année d'écart.

Cette prime sera versée en 2 fois :

- 50% le mois de la mise en application de l'accord (avril 2010)
- 50% en avril 2011, si sur la période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011, le dépanneur obtenait les mêmes résultats en prime de résultats que l'année 2009.

m 66 13 58

30

TITRE V – DISPOSITIONS FINALES

Article 5-1 – Durée – Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} avril 2010 et pour une durée indéterminée.

Article 5-2 – Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à compter du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5-3 – Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé à tout moment conformément aux articles L2222-5 et L2261-7 et 8 du Code du Travail, par accord conclu entre l'entreprise et une ou plusieurs des organisations syndicales signataires du présent accord, ou qui y auront adhéré.

Article 5-4 – Publicité – Dépôt

Conformément aux articles L2231-6, L2261-1 et 8, D2231-2 et D2231-2 à 8 du Code du Travail, le texte du présent accord sera déposé (une version papier et une version numérique) au siège de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Lille, accompagné de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels il s'applique.

Cet accord est, par ailleurs, déposé au Greffe du Conseil de prud'hommes de Lannoy.

dm
OLV SR

51

Fait à Villeneuve d'Ascq, le 1^{er} mars 2010
Signature précédée de la mention "lu et approuvé"

Monsieur Jean André LAFFITTE
Directeur des Ressources Humaines

Monsieur Bruno DELAYE (CFTC)

Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

Monsieur Robert LAUER (SEGA/CFE-CGC)

Monsieur Pascal SAEYVOET (FGTA-FO)

Monsieur Gérald VILLEROY (CGT)

Annexes :

- Annexe 1 : Barème prime variable chiffre d'affaires individuel du dépanneur atelier / à domicile
- Annexe 2 : Barème prime variable grille métier dépanneur agence
- Annexe 3 : Barème prime variable chiffre d'affaires hors garantie dépanneur agence

ANNEXE 1

Dépanneurs Atelier / A domicile

Prime variable du dépanneur atelier ou à domicile sur le CA individuel pour un temps complet

A titre d'exemple selon 3 valeurs de moyenne nationale atteinte (Barème trimestriel)

Si moyenne nationale de :	200€		220€	
	Moyenne CA à atteindre pour verser la prime	Montant versé de prime	Moyenne CA à atteindre pour verser la prime	Montant versé de prime
1	200	200	220	220
2	210	210	230	230
3	220	220	240	240
4	230	230	250	250
5	240	240	260	260
6	250	250	270	270
7	260	260	280	280
8	270	270	290	290
9	280	280	300	300
10	290	290	310	310
11	300	300	320	320
12	310	310	330	330
13	320	320	340	340
14	330	330	350	350
15	340	340	360	360
16	350	350	370	370
17	360	360	380	380
18	370	370	390	390
19	380	380	400	400
20	390	390	410	400
21	400	400	420	400

190€	
Moyenne CA à atteindre pour verser la prime	Montant versé de prime
190	200
200	210
210	220
220	230
230	240
240	250
250	260
260	270
270	280
280	290
290	300
300	310
310	320
320	330
330	340
340	350
350	360
360	370
370	380
380	390
390	400

(référence grille des salaires Auchan au 1er juillet 2009)

SR
16/ ✓
B

ANNEXE 2

Dépanneurs Agence / Magasin

Prime variable grille métier

Barème enjeu semestriel PVI dépanneur agence pour un temps complet

A titre d'exemple sur la grille au 1er juillet 2009

Niveau	70% forfait mensuel	34 pts	35 pts	36 pts	37 pts	38 pts	39 pts	40 pts	41 pts	42 pts	43 pts	44 pts	45 pts	46 pts	47 pts	48 pts
4B	1141,32	90	134	229	246	280	309	343	383	428	451	475	497	526	548	571

ANNEXE 3

Dépanneurs Agence / Magasin

Prime variable sur progression de chiffre d'affaires réparation hors garantie produit sur agence

Barème enjeu semestriel PVI dépanneur agence pour un temps complet

%	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
MONTANT PRIME en € 407 €	0	21	41	61	82	102	122	142	163	184	204	224	244	265	286	306	326	347	367	387	407

AS
SP
17
B