

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A
LA GESTION DU DEVELOPPEMENT INDIVIDUEL
DES DEPANNEURS EN CENTRE DE REPARATION SAV**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Les sociétés GROUPE AUCHAN SA, AUCHANHYPER SA, AUCHAN France SA, TOMBLAINE DISTRIBUTION SA, SNC Organisation Intra-groupe des Achats, le GIE Auchan International Technology, IMMOCHAN SAS, IMMOCHAN FRANCE SAS, AUCHAN CARBURANT SAS, CITANIA SAS représentés par Jean André LAFFITTE en qualité de Directeur des Ressources Humaines dûment habilité à cet effet ;

Ci-après dénommés "L'entreprise",

D'UNE PART,

ET

Les Organisations syndicales signataires,

D'AUTRE PART

a été conclu le présent accord, suite aux réunions paritaires des 27 mars et 5 avril 2012.

PREAMBULE :

Dans le cadre des réflexions engagées en 2012 par l'entreprise sur la rétribution des collaborateurs employés, il a été acté une évolution de la part fixe/variable de la rémunération.

Le présent accord a pour finalité de redéfinir, de préciser et de compléter les conditions et modalités d'application dans l'entreprise du système de gestion du développement individuel des dépanneurs en centre de réparation SAV. Cette adaptation progressive et concertée du dispositif est mutuellement voulue, par l'entreprise et les partenaires sociaux, pour faire évoluer et améliorer l'évaluation et le développement du professionnalisme et des résultats de chaque dépanneurs en centre de réparation SAV (dépanneurs SAV atelier et à domicile) par le biais de la Gestion du Développement Individuel.

Ce dispositif de Gestion du Développement Individuel est un volet fondamental des politiques ressources humaines de l'entreprise depuis son origine.

Depuis longtemps, l'entreprise souhaite et fait en sorte que chacun devienne une référence dans son métier et puisse bénéficier, pour être accompagné et reconnu, d'un management individuel et régulier.

Dans ce cadre, l'entreprise a organisé l'évaluation et le développement du professionnalisme et des résultats de chaque employé à travers la Gestion du Développement Individuel (GDI) avec désormais la perspective de contribuer :

- au développement du professionnalisme de l'ensemble des Employés de l'entreprise ;
- - à l'accompagnement individualisé de chaque collaborateur dans son métier et ses résultats,
- - à la gestion individualisée d'une partie de la rémunération.

Cette GDI repose sur un entretien d'activité annuel entre le collaborateur et son responsable hiérarchique (N+1), sur la base d'une grille d'évaluation des pratiques professionnelles. L'entretien est un moment privilégié dans la relation managériale. L'entreprise souhaite donner un nouvel essor à l'ensemble du dispositif et permettre que l'entretien ait pour objectifs :

- d'évaluer le niveau de professionnalisme du collaborateur,
- d'évaluer les résultats dans l'exercice du métier,
- de définir les axes de progrès et les moyens d'y parvenir,
- d'atteindre un échelon supérieur,
- de fixer et de suivre les critères personnalisés pour les professionnels confirmés (échelons C et D).

Ce dispositif permet la reconnaissance effective et concrète de la contribution de chacun à la réussite de l'entreprise.

Le souhait de l'entreprise est de donner une large place au professionnalisme en mettant en place une nouvelle prime variable et en faisant bénéficier les dépanneurs en centre de réparation SAV d'une intégration dans leur salaire fixe d'une partie de leur ancienne prime variable (cf conditions supra), et ceci quel que soit leur échelon.

Ce dispositif historique de la Gestion du Développement Individuel, dans son ensemble, a fait l'objet de différents accords et avenants généraux ainsi que d'avenants spécifiques concernant certaines populations de collaborateurs dont les particularités du métier nécessitaient des adaptations.

Dans un souci de simplification, il a été arrêté que le présent accord vise spécifiquement les dépanneurs des centres de réparation SAV (dépanneurs SAV atelier et à domicile).

L'objectif affirmé du présent accord étant de faire évoluer l'intégralité du dispositif, avec une refonte et une uniformisation des différentes particularités en vigueur antérieurement, il paraissait fort complexe de venir modifier, au point le point, l'ensemble des accords et avenants traitant du sujet au sein d'un même accord, tels que repris ci-dessous :

- Accord du 17/07/2003 pour sa partie « gestion du développement individuel des employés » ;
- Avenant du 30/09/04 à l'accord du 17/07/2003 relatif à la gestion du développement individuel des employés dépanneurs SAV ;
- Accord du 20/06/2007 pour sa partie relative à la « gestion du développement individuel » des employés, employés logistique, employés qualifiés logistique et coordinateurs d'équipe logistique, dépanneurs SAV » ;
- Accord du 01/03/2010 relatif à l'évaluation du professionnalisme et à la prime variable des dépanneurs.

Il a donc expressément été convenu que le présent accord de révision, par souci de simplification, de lisibilité et de pédagogie, reprenne dans sa rédaction la globalité du dispositif antérieur et constitue ainsi un accord substitutif unique à la totalité des accords et avenants repris ci-dessus, ou non, et ayant le même objet et conclus antérieurement à la date du présent accord, pour les populations visées.

I / PRINCIPES DE LA GESTION DU DEVELOPPEMENT INDIVIDUEL DES DEPANNEURS DE CENTRE DE REPARATION SAV

ARTICLE 1 - LE PRINCIPE GENERAL DE LA GDI

A travers la refonte des modalités de mise en œuvre de la GDI en vigueur antérieurement à la date d'application du présent accord, les parties contractantes ont poursuivi les objectifs principaux suivants, résidant en davantage de :

- lisibilité et rythme dans les évaluations métier,
- objectivité et pragmatisme concernant la réalité de chaque métier,
- proximité et qualité dans le management,
- qualité dans le suivi du dispositif.

Ces différents objectifs doivent être atteints par l'adaptation et l'évolution, par le biais de cet accord :

- du rythme des entretiens,
- des grilles d'entretien,
- des conditions de passage aux échelons C et D
- de la prime variable :
 - mise en place d'une nouvelle prime variable pour les échelons C et D,
 - intégration dans le salaire de base de l'ancienne prime variable perçue pour les échelons A et B.

Pour ce faire, ont été arrêtés cinq principes fondamentaux organisant et régissant les modalités du système mis en place, issues des anciens dispositifs et de leurs améliorations. Ces principes, énoncés et définis à l'article 2 du présent accord, maintiennent et consolident l'orientation historique du système, basé sur le professionnalisme et les résultats.

ARTICLE 2 - LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA GESTION DU DEVELOPPEMENT INDIVIDUEL

⇒ PRINCIPE N°1 : UNE GESTION DU DEVELOPPEMENT INDIVIDUEL UNIFORMISEE

Le système de Gestion du Développement Individuel des Employés tel que mis en place à la date d'application du présent accord est, dans les principes, unique dans toute l'entreprise.

La déclinaison, à travers les grilles d'évaluation par métier, est assurée dans le respect des principes fondamentaux décrits au présent article.

Pour autant, le présent accord vise spécifiquement la population des Dépanneurs SAV en centre de réparation (atelier et à domicile) compte tenu de la grande

SR
A
P

spécificité de leur métier. Ils sont ci-après dénommés de manière unique dépanneurs SAV centre de réparation.

⇒ **PRINCIPE N°2 : UNE EVALUATION RYTHMEE ET ACCOMPAGNANTE**

L'évaluation du niveau de professionnalisme et de résultat de chaque Employé est réalisée lors d'un entretien annuel d'activité qui se déroule avec le supérieur hiérarchique direct de l'équipe dont le collaborateur fait partie.

Le déclenchement de la GDI se fait dès l'entrée du collaborateur dans l'entreprise. Après 6 mois de présence, un premier entretien « intermédiaire » a lieu entre le collaborateur et son supérieur hiérarchique afin d'établir un premier point et de fixer des axes d'orientation pour le nouvel embauché.

Dès 12 mois de présence, le collaborateur bénéficie de son premier entretien annuel d'activité dans le cadre de la GDI.

Moment privilégié dans la relation managériale, cet entretien doit permettre, par le biais de l'échange entre l'employé et son responsable hiérarchique :

- d'évaluer le niveau de professionnalisme du collaborateur,
- d'évaluer ses résultats dans l'exercice de son métier,
- de définir les axes de progrès et les moyens d'y parvenir,
- de faire le point sur les besoins en formation et sur l'accompagnement éventuellement nécessaire pour atteindre le seuil de tenue de fonction.

Dans tous les cas, l'évaluation faite par le responsable hiérarchique s'appuie sur des éléments concrets, factuels et mesurables. L'échange avec le collaborateur doit permettre d'identifier clairement :

- l'atteinte ou non du niveau de professionnalisme attendu,
- les résultats et plans d'actions à mettre en œuvre.

La périodicité de l'entretien d'activité est annuelle.

En revanche, pour les collaborateurs qui n'atteignent pas le seuil de tenue de fonction lors de leur entretien d'activité, un entretien intermédiaire est mis en place, à périodicité semestrielle, afin de les accompagner.

Dans une telle hypothèse, lors de l'entretien d'activité au minimum, et plus fréquemment si nécessaire, il est proposé des actions correctives et d'accompagnement au collaborateur. Puis, lors de l'entretien intermédiaire, il est établi un constat de type « bilan » des progrès réalisés et restant à réaliser et conduisant, selon la situation, à la mise en place d'un plan d'accompagnement.

Il est rappelé qu'en qualité de manager, le responsable hiérarchique a pour responsabilité d'alerter et d'accompagner un collaborateur en difficulté sérieuse dans sa fonction, sans attendre l'entretien annuel d'activité. Le manager doit également convenir avec le collaborateur des actions correctrices à mettre en place.

SB
21
JA

L'évaluation, telle que définie ci-dessus, est réalisée sur la base de nouvelles grilles pour une meilleure évaluation des progrès dans l'exercice du métier (cf ci-dessous).

⇒ **PRINCIPE N° 3 : UNE GRILLE METIER PRECISE ET PRAGMATIQUE**

L'évaluation managériale du collaborateur dans l'exercice de son métier est réalisée à l'aide d'une **grille d'évaluation** correspondant au métier exercé par l'employé.

Cette grille d'évaluation métier est composée de **douze critères**.

Ces critères ont été construits sur la base d'une appréciation objective et équitable, fondée sur une observation plus précise des pratiques professionnelles.

Les douze critères constituant la grille sont variables en fonction des métiers évalués, afin de garantir l'adéquation la plus optimale possible du critère posé avec la réalité professionnelle quotidienne du collaborateur.

⇒ **PRINCIPE N°4 : UNE COTATION BASEE SUR SIX POINTS DE CONTROLE**

Pour chacun des douze critères de la grille d'évaluation exposée au paragraphe précédent, six points de contrôle de la pratique professionnelle permettent une appréciation objective globale de la situation du collaborateur au regard du critère observé.

Ces six points sont répartis en :

- cinq points correspondant aux basiques de la pratique professionnelle,
- un point correspondant à un niveau supplémentaire de pratique professionnelle permettant d'atteindre la cotation maximale.

Chaque point de contrôle est évalué comme étant maîtrisé ou non.

L'évaluation est une décision du responsable hiérarchique qui se construit par l'échange avec le collaborateur. Ce dernier peut préparer son entretien notamment en auto-évaluant ses pratiques professionnelles.

⇒ **PRINCIPE N°5 : UNE COTATION A QUATRE DEGRES**

Le total du nombre de points de contrôle maîtrisés permet d'aboutir à une cotation du collaborateur dans le cadre du critère évalué. Cette cotation constitue une « cotation plancher » en deçà de laquelle le responsable hiérarchique ne peut pas descendre. En revanche, compte tenu de situations particulières, le responsable hiérarchique peut décider d'une cotation finale plus élevée.

Chaque critère évalué fait l'objet d'une cotation selon un système identique pour les points de contrôle « basiques professionnels ».

Quant au point de contrôle supplémentaire, il constitue un passage obligatoire pour obtenir la cotation maximale.

SP
da
X

La cotation s'effectue en quatre niveaux, selon les règles suivantes :

- pour les cinq points de contrôle « basiques professionnels » :
 - => maîtrise de 1 ou 2 points de contrôle = cotation 1
 - => maîtrise de 3 ou 4 points de contrôle = cotation 2
 - => maîtrise de 5 points de contrôle = cotation 3
- le point de contrôle supplémentaire :
 - => si le point de contrôle supplémentaire est maîtrisé en sus des cinq points de contrôle « basiques professionnels » : cotation 4

Définition des différentes cotations : des contenus plus explicites.

Cotation 1 :

Le collaborateur n'exécute pas correctement sa fonction au regard de ce critère ou l'exécute de manière insuffisante ou il est en phase d'apprentissage du métier.

Cotation 2 :

Le collaborateur exécute de manière irrégulière ou inégale sa fonction au regard de ce critère ou il progresse vers la tenue normale de fonction au regard de ce critère.

Cotation 3 :

Le collaborateur tient normalement sa fonction au regard de ce critère, il atteint les résultats normalement attendus, de manière régulière.

Cotation 4 :

Le collaborateur apporte un plus, il dépasse les résultats attendus au regard de ce critère.

Mise en œuvre de la cotation :

Chaque critère porte sur les points clés du métier exercé.

Leur poids est identique dans l'évaluation globale. Aucune pondération ne peut donc être retenue.

Si le critère ne peut être apprécié dans la fonction exercée, le manager attribue la cotation 3 (tenue normale de fonction) afin de neutraliser le critère dans la grille.

Le résultat de l'évaluation est constitué par un total de points allant jusqu'à 48 points.

SP
JA
A

Article 3 – Rémunération variable individualisée

3.1 Le principe de base

La prime variable individuelle dans son ancienne version concernait historiquement tous les employés, quel que soit leur échelon. Une nouvelle prime variable est mise en place, avec de nouvelles finalités.

Le souhait de l'entreprise est de donner priorité au développement du professionnalisme et de valoriser la part de rémunération fixe. Dans ce cadre, pour tous les collaborateurs dépanneurs en centre de réparation SAV, quel que soit leur échelon, le principe arrêté est une intégration à leur salaire de base d'une part de leur rémunération variable au titre de l'ancien système de prime variable.

Cette intégration a lieu au 01/09/12.

Une note explicative sera remise aux collaborateurs à la fin du mois de septembre 2012.

3.2 L'intégration d'une partie de l'ancienne prime variable pour tous les échelons

Afin de mettre en œuvre cette intégration d'une partie de l'ancienne part variable liée à la GDI, dans la rémunération fixe, il y a lieu de réaliser deux opérations :

- intégrer à proprement parler les sommes concernées,
- solder la situation en cours.

→ Les modalités techniques de l'intégration :

Au 01/09/2012, pour tous les collaborateurs dépanneurs en centre de réparation SAV, il y a intégration au 13^{ème} dans le salaire fixe de base de 5/12^{ème} du réel perçu de l'intégralité de l'ancienne rémunération variable perçue au titre de la GDI « ancien système », ci-après dénommée prime variable (qu'elle qu'ait été la ou les dénominations portées par la ou les primes variables perçues dans le cadre de la GDI ancien système).

Il est convenu que la base de prime variable retenue et intégrée au salaire fixe de base est la plus favorable entre :

- la dernière prime variable calculée, sur la base des quatre trimestres complets échus au moment de l'intégration,
- et la moyenne des deux dernières primes variables calculées sur la base des huit trimestres complets échus au moment de l'intégration.

→ Le solde de la prime variable du cycle en cours :

La rémunération variable « ancien système » des employés dépanneurs en centre de réparation SAV, quel que soit leur échelon, se calculait sur les résultats antérieurs à l'entretien d'activité. Afin de pouvoir clôturer entièrement l'ancien système et

basculer sur le nouveau, sans aucune perte de rémunération pour le collaborateur, il convient de clôturer intégralement la prime variable (ancien système) due sur la période ouverte au moment de l'intégration.

En effet, cette dernière n'est, par définition, pas incluse dans l'intégration.

Afin que cette opération soit équitable, il est arrêté que pour les employés dépanneurs en centre de réparation SAV, quel que soit leur échelon, il y ait paiement d'une prime variable calculée sur la base du dernier trimestre complet échu au 30/09/2012, valant clôture du dispositif. Le paiement sera réalisé sur la paie du mois d'octobre 2012.

Le calcul du solde est réalisé sur la même base de calcul que l'intégration elle-même.

→ **Les incidences sur l'évaluation en entretien :**

Les mêmes cycles sont maintenus pour les entretiens d'activité afin de préserver un bon lissage des entretiens sur l'année dans chaque site.

3.3 La nouvelle prime variable individuelle pour tous les échelons

Tous les employés dépanneurs en centre de réparation SAV, quel que soit leur échelon, bénéficient désormais d'une prime variable individuelle, qui vient se substituer à la partie non intégrée au salaire fixe de base de la prime variable précédemment versée dans le cadre de la GDI, quelle qu'en ait été la dénomination.

→ **Les conditions d'ouverture du droit à prime variable**

Le système de prime variable est accessible quel que soit l'échelon.

Le droit à la nouvelle prime variable individuelle est ouvert si et seulement si le collaborateur obtient, à travers l'évaluation de son entretien d'activité :

- 34 points s'il est à l'échelon A ou B (seuil) ;
- 36 points s'il est à l'échelon C ou D (seuil)

sur les 48 points que comporte la grille d'évaluation.

Dès lors que le seuil de 34 ou 36 points n'est pas atteint, selon l'échelon d'appartenance, le droit à prime variable n'est donc pas ouvert, à quelque titre que ce soit.

→ **Les critères d'attribution**

L'évaluation a lieu sur la base d'un critère cible.

Le critère est 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'affaires 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.

➔ **Le déclenchement de la prime :**

Il y a déclenchement de la prime pour le dépanneur sur le trimestre civil s'il atteint la moyenne nationale du chiffre d'affaires individuel fait par jour et par dépanneur sur le trimestre civil considéré.

➔ **L'enjeu et le montant de la prime :**

L'enjeu total annuel de prime variable individuelle des collaborateurs, quel que soit leur échelon, correspond à 70 % d'un mois de salaire de base mensuel de la grille de salaire de l'entreprise, pour l'échelon auquel appartient le salarié à la date du paiement, pour la durée du travail contractuelle qui lui est applicable.

Le montant de la prime versée varie selon un barème proportionnel à la performance réalisée (un barème va être établi pour ajuster le montant de la prime à la performance réalisée).

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.

➔ **Les modalités de versement**

La prime variable individuelle est versée en deux fois, soit :

- 50 % du montant obtenu au moment de l'entretien annuel d'activité et le constat effectif des résultats de l'évaluation,
- 50 % du montant obtenu, 6 mois plus tard, à la date de fin de cycle.

➔ **L'attribution de la nouvelle prime variable individuelle**

Le bénéfice de la prime variable individuelle est lié au résultat de l'évaluation du collaborateur par son supérieur hiérarchique.

Ladite évaluation est effectuée sur la base de la réalisation d'un critère.

3.4 Absences

En deçà d'une durée minimum de présence effective dans la période de 12 mois (ou 6 mois) précédant l'entretien (annuel ou intermédiaire), il peut s'avérer difficile pour le Responsable hiérarchique d'apprécier correctement la manière dont l'Employé a tenu sa fonction. Dans le cas où la durée des absences est supérieure à 1 mois (soit 30 jours

SP
M
20

calendaires) (hors congés payés et exercice d'un mandat syndical), la date de fin de cycle (ou d'entretien intermédiaire) est différée d'une durée égale à l'absence, en tenant compte de la durée totale des absences, afin de prolonger la période en cours pour permettre de faire une évaluation valable.

En conséquence, une durée d'absence inférieure à un mois ne doit pas provoquer le décalage du cycle.

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.

ARTICLE 4 - LE PASSAGE AUX ECHELONS C ET D

➔ Echelon C :

Il n'y a pas de changement dans l'esprit présidant à l'accès à l'échelon C "professionnel confirmé".

Le nombre total de points requis sur la grille métier pour pouvoir accéder à l'échelon C reste fixé à 42 points.

Ainsi, tout collaborateur peut accéder à l'échelon C après deux entretiens annuels consécutifs validés à au moins 42 points.

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 l'échelon C de la grille entreprise correspondant à son niveau de classification, 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.
- 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.

➔ Echelon D :

Concernant l'échelon D "excellence opérationnelle et professionnelle", l'entreprise souhaite en préserver toute la dimension, tout en rendant plus lisibles les conditions d'accès.

Pour prétendre à cet échelon, un collaborateur doit correspondre aux caractéristiques suivantes :

- il maintient des résultats d'évaluation à haut niveau sur la grille métier : il est depuis au moins 2 ans au C et a obtenu lors de 2 entretiens annuels successifs 42 points ou plus ;
- il réalise systématiquement voire dépasse les objectifs qui lui sont fixés.

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.

Parmi les éléments pris en compte pour la décision, on peut trouver la contribution active à la professionnalisation, la contribution à l'ensemble au niveau de l'établissement du site ou encore l'exemplarité de la qualité de la relation client

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, 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 est effectué lors du bilan annuel de l'accord.

Pour accéder à l'échelon D, dès lors que les conditions précédentes sont réalisées, dans les 2 mois qui suivent, la hiérarchie prend position sur la possibilité de passer à l'échelon D. Le N+2, le RRH et le Directeur régional prennent connaissance des éléments objectifs proposés par le N+1 sur la base d'un support défini et sont associés à la prise de décision.

Si la décision est, finalement, négative, le refus est motivé. Il est également établi une préconisation d'actions nécessaires pour y parvenir.

L'entreprise a souhaité que les échelons C et D puissent être accessibles plus rapidement par les collaborateurs dont le professionnalisme est avéré. La mise en place d'un rythme plus soutenu au niveau des évaluations et de plans de progrès mieux formalisés permettront ainsi d'accéder au niveau C dès deux ans d'ancienneté et à l'échelon D dès quatre ans d'ancienneté.

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including "SP" and "B1".

II / MISE EN ŒUVRE ET APPLICATION DE L'ACCORD

ARTICLE 1 – MISE EN ŒUVRE ET REGLES TRANSITOIRES

1.1 Préalable à la mise en œuvre de l'accord :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Pour la mise en œuvre de cet accord, il est nécessaire de préciser ou de définir :

- les grilles d'évaluation,
- les listes de points de contrôle.

Pour ce faire, la DRH France met en place et coordonne des groupes de travail par grands périmètres, composés d'experts métier. Dans le cadre d'une méthodologie prescrite, en partant des grilles existantes, ces groupes de travail produiront les futures grilles métiers.

En outre, suite à ces travaux, un comité de relecture composé des signataires sera réuni aux fins de partager sur la pertinence des critères retenus concernant :

- les grilles d'évaluation,
- les listes de points de contrôle.

Ces réunions seront organisées d'ici le 30/09/2012 avec les Organisations Syndicales signataires.

Le choix des critères d'évaluation et des listes de points de contrôle relevant de la seule responsabilité de l'entreprise, ces relectures auront pour objectifs finaux de valider paritairement la clarté et la compréhension des divers éléments définis.

Par ailleurs, ces relectures ont pour objectif de s'assurer à travers la formalisation de ces différents éléments, du strict respect des principes régissant le nouveau système de gestion du développement individuel tels que décrits dans le présent accord.

1.2 Régime transitoire :

Le régime transitoire concerne les différents aspects de la GDI, tant le plan financier que le plan de l'évaluation managériale.

SP
BJ
AR
AF

➔ Pour la transition sur les aspects évaluation pour tous les collaborateurs employés, quel que soient leur échelon :

- dès les mois de septembre-octobre, chaque collaborateur recevra, pour information, sa future grille d'évaluation métier ;
- pour laisser du temps à l'appropriation, les entretiens GDI programmés jusqu'à la fin de l'année 2012 (fins de cycle jusqu'au 30/11/2012) auront lieu sur la base des grilles d'évaluations actuelles. Les nouvelles grilles métiers entreront donc en fonction pour les entretiens à réaliser à partir des fins de cycles de décembre 2012.
- dès janvier 2013, il y aura démarrage des entretiens intermédiaires semestriels pour les collaborateurs concernés selon les cycles individuels.

➔ Pour la transition sur les aspects intégration et incidences sur le salaire fixe au mois de septembre 2012, concernant la réintégration partielle de rémunération variable :

- intégration du montant de prime prévu dans le salaire fixe de base ;
- solde des primes pour les cycles GDI en cours pour les collaborateurs concernés ;

➔ Pour la transition sur les aspects évaluation et prime variable :

- les entretiens sur le dernier quadrimestre 2012 (fins de cycles jusqu'au 30/11/2012) auront lieu sur les grilles actuelles et donneront lieu au paiement de la prime actuelle ;
- à partir des entretiens à conduire pour les fins de cycles sur décembre 2012, les entretiens auront lieu sur les nouvelles grilles métiers ; selon les résultats d'évaluation, une prime métier sera payée dans des conditions comparables à celles d'aujourd'hui (le barème actuel sera adapté). L'entretien sera aussi l'occasion de définir le ou les critères cible de prime variable pour les 12 mois à venir ;
- à partir des fins de cycles de décembre 2013, l'entretien GDI, le bilan de la réalisation des objectifs des 12 mois passés et le paiement des nouvelles primes variables auront lieu sur la base des nouveaux critères.

ARTICLE 2 - DATE D'APPLICATION

Le présent accord entrera en application au 01/09/2012.

Il est convenu que pour assurer une transition naturelle entre l'ancien et le nouveau système de GDI et pour laisser du temps à l'appropriation par chacun des nouvelles modalités d'évaluation professionnelle, les plannings d'entretien de GDI définis à cette date et programmés jusque la fin de l'année 2012 auront lieu sur la base des grilles d'évaluation actuelles (soit pour des fins de cycle jusqu'au 30/11/2012).

Les nouvelles grilles métiers entreront en fonction pour les entretiens GDI à réaliser à partir des fins de cycles de décembre 2012.

Dans la même perspective, et conformément aux modalités de mise en œuvre définies au présent accord, les primes variables individuelles recevront application à partir des fins de cycles de décembre 2013 (entretien GDI, retour sur la réalisation des critères cible des 12 mois passés et paiement des primes variables nouvelle formule selon le niveau de résultats).

ARTICLE 3 – SUIVI DE L'ACCORD

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 sera effectuée.

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

VI/ AUTRES CLAUSES ET MESURES DE DEPOT

ARTICLE 1 – CLAUSE DE REVISION

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, conformément aux dispositions des articles L2222-5 et L.2261-7 et suivants du Code du travail, sur demande de l'un des signataires ou de tout adhérent à l'accord. L'entreprise engagera alors des négociations et seul un accord conclu entre l'entreprise et une ou plusieurs des organisations syndicales signataires du présent accord, ou qui y auront adhéré, emportera révision du présent accord.

ARTICLE 2- CLAUSE DE DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions des articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

SP
2012
[Signature]

ARTICLE 3 – FORMALITES DE PUBLICITE ET DE DEPOT

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) auprès de l'unité Territoriale de la DIRECCTE Nord Pas de Calais de Lille.

Cet accord est par ailleurs déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lannoy.

Fait à Villeneuve d'Ascq le 13/04/2012
Signature précédée de la mention "lu et approuvé"

Pour la Direction de l'Entreprise

GROUPE AUCHAN SA
AUCHANHYPER SA
AUCHAN France SA
TOMBLAINE DISTRIBUTION SA
SNC Organisation Intra-groupe des Achats
GIE Auchan International Technology
IMMOCHAN SAS
IMMOCHAN FRANCE SAS
AUCHAN CARBURANT SAS
CITANIA SAS

Jean André LAFFITTE
Directeur des Ressources Humaines
dûment habilité à cet effet

Pour le Personnel

Les Organisations Syndicales signataires

Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

Monsieur Bruno DELAYE (CFTC)

" lu et approuvé "

Monsieur Gérald VILLEROY (CGT)

Monsieur Pascal SAEYVOET (FGTA-FO)

" lu et approuvé "

Monsieur Robert LAUER (SEGA-CFE/CGC)

Ro. M. LAUER