AVENANT N°1
A L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA GESTION DU DEVELOPPEMENT INDIVIDUEL DES EMPLOYES*

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Les sociétés GROUPE AUCHAN SA, AUCHANHYPER SA, AUCHAN France SA, SNC Organisation Intra-groupe des Achats, le GIE Auchan International Technology, IMMOCHAN SAS, IMMOCHAN FRANCE SAS, AUCHAN CARBURANT SAS, CITANIA SAS, SODEC SAS, représentées 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 avenant à l'accord, suite à la réunion paritaire du 15/05/2013.

PREAMBULE :

Dans le cadre des réflexions engagées en 2013 par l'entreprise sur la rétribution des collaborateurs employés, il a été acté dans le contrat salarial 2013 une évolution du système de la Gestion du Développement Individuel (GDI), notamment par le biais d'une augmentation définitive de la base de l'enjeu de la prime variable des collaborateurs concernés (salariés aux échelons C et D).
Cette modification, pour être mise en place, nécessite une modification de l'accord initial du 13/04/2012 sur ce point précis.

Parallèlement, et cette fois dans le cadre des réflexions engagées en 2013 par l'entreprise sur la mise en œuvre de la fonction de conseiller commercial en vente d'équipement, il a été acté la mise en place de mesures dérogatoires exceptionnelles et ponctuelles. Là encore, ces mesures particulières, pour être mises en place, nécessitent une modification de l'accord initial du 13/04/2012 sur ce point précis.

---

* population « employés » de l'entreprise dans son intégralité, hormis les Vendeurs produits et services en Vente d'Equipement et les Dépanneurs en Centre de réparation SAV.

Enfin, et suite aux échanges intervenus lors de la réunion paritaire du 15/05/2013, quelques points ont posé question dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau système de GDI tel qu'issu de l'accord du 13/04/2012, notamment concernant le passage au niveau C. Compte tenu des nécessaires délais d'appropriation de l'ensemble de ces nouvelles règles, il a été convenu de mettre en place quelques mesures exceptionnelles et ponctuelles. Ainsi, quelques adaptations spécifiques sont mises en place de manière strictement limitée dans le temps, pour les collaborateurs qui étaient à l'échelon B et en situation de « potentiel C » ou à l'échelon C et en situation de « potentiel D » avant la mise en place des nouvelles règles. Ceci afin de leur assurer que la période de transition se réalise dans les meilleures conditions.

Le présent avenant à l'accord d'entreprise relatif à la GDI des employés a donc pour finalité de réviser l'accord initial, uniquement en ses parties le nécessitant, aux fins de pouvoir mettre en œuvre les mesures envisagées dans le contrat salarial 2013, dans les accords du 11/04/2013 relatifs à la population vendeurs produits et services en vente d'équipement/conseiller commercial en vente d'équipement, et au cours de la réunion paritaire du 15/05/2013.

Cet avenant n°1 à l'accord du 13/04/2012 intervient donc pour :

- modifier la base de calcul du système de la prime variable individuelle dans le cadre de la GDI pour l'ensemble des collaborateurs concernés ;
- définir et préciser l'ensemble des modalités dérogatoires et ponctuelles mises en place pour la population « conseiller commercial en vente d'équipement ;
- définir et préciser l'ensemble des modalités dérogatoires et ponctuelles mises en place pour les populations « potentiel C et potentiel D » (telles que définies dans le corps de l'avenant).

Il est expressément convenu que l'ensemble des dérogations aux règles de l'accord du 13/04/2012 visées par le présent accord concernent spécifiquement :

- la population des conseillers commerciaux ; et que les mesures sont exclusivement prévues et applicables aux vendeurs produits et services en VE qui rejoignent la fonction de conseillers commerciaux en VE au plus tard le 31/12/2013 ;
- la population des collaborateurs qui étaient échelon B et « potentiels C » ou échelon C et « potentiels D » avant la mise en place des nouvelles règles issues de l'accord du 13/04/2012, et que les mesures s'appliqueront de manière ponctuelle et délimitée dans le temps, avec un terme défini aux fins de cycle initialement fixées au 30/11/2014 au plus tard.

Cette adaptation concertée du dispositif est mutuellement voulue, par l'entreprise et les partenaires sociaux, pour :

- faire évoluer le dispositif pour les employés bénéficiant de la prime variable individuelle,
- accompagner les collaborateurs conseiller commercial en vente d'équipement,
- accompagner les collaborateurs « potentiels C ou D » pendant la période de transition ci-après définie.

L'objectif du présent avenant étant de faire évoluer partiellement le dispositif, tout en intégrant une dérogation exceptionnelle et temporaire, il paraissait plus approprié de ne reprendre que les points modifiés par ledit avenant.

Il a donc expressément été convenu que le présent avenant à l'accord du 13/04/2012, par souci de simplification, de lisibilité et de pédagogie, reprenne dans sa rédaction , uniquement les parties ou paragraphes dans lesquels des modifications sont apportées au dispositif antérieur.

I/ FONDEMENTS DE LA GESTION DU DEVELOPPEMENT INDIVIDUEL

ARTICLE 1 – LE PRINCIPE GENERAL DE LA GDI

…
Dans le cadre de la mise en œuvre du métier de conseiller commercial en vente d'équipement (VE), et suite à l'accord du 11/04/2013, il a été décidé, de manière exceptionnelle, d'accorder une dérogation ponctuelle et temporaire à cette population concernant les conditions de passage à l'échelon C (cf article 4),

Il en va de même pour les populations définies « potentiel C ou potentiel D », qui bénéficient de manière ponctuelle et temporaire de mesures d'assouplissement pour le passage aux échelons C ou D, aux fins de leur assurer une transition la plus neutre possible entre les mesures résultants de l'accord du 13/04/2012 et celles qui lui étaient antérieures.
…

ARTICLE 2 – LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA GESTION DU DEVELOPPEMENT INDIVIDUEL DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYES DE L'ENTREPRISE

…
⇨ **PRINCIPE N°2 : UNE EVALUATION RYTHMEE ET ACCOMPAGNANTE**

Sur ce point, une dérogation est accordée aux vendeurs produits et services en VE qui rejoignent la fonction de conseillers commerciaux en VE au plus tard le 31/12/2013.
Ainsi, bien que n'étant pas « nouvel embauché », de manière dérogatoire, le conseiller commercial en VE aura un entretien intermédiaire automatique au bout de 6 mois d'exercice de la fonction.
…

ARTICLE 3 – REMUNERATION VARIABLE INDIVIDUALISEE

…
➔ **L'enjeu**

Pour le paiement des primes variables individuelles intervenant à partir du 01/01/2014 (pour des fins de cycle se clôturant au plus tôt le 31/12/2013), l'enjeu total annuel passe à 100 % 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 de fin de cycle, pour la durée du travail contractuelle qui lui est applicable.
Pour les salariés à temps partiel, la base de salaire sur laquelle s'applique le pourcentage est proratisée sur la base de l'horaire moyen effectué sur la période.
…

ARTICLE 4 – LE PASSAGE AUX ECHELONS C ET D

➔ **Echelon C :**
A titre exceptionnel, les dérogations et assouplissements suivants sont mis en place de manière limitée dans le temps et uniquement pour les populations visées ci-dessous, qui remplissent les conditions requises, selon les modalités définies ci-après :

SP

➔ **Les conseillers commerciaux en vente d'équipement :**

Dans le cadre de l'accompagnement de la mise en œuvre de la fonction de conseiller commercial en VE, il a été décidé d'accorder une dérogation aux principes de passage à l'échelon C pour les vendeurs produits et services en VE qui rejoignent la fonction de conseillers commerciaux en VE au plus tard le 31/12/2013.

Ainsi, un système de passage à l'échelon C de manière accélérée et facilitée a été acté pour cette catégorie, dérogeant aux conditions habituelles de résultat ou d'ancienneté, à compter de leur prise de fonction (au plus tôt le 01/09/2013) :

- tout conseiller commercial en VE qui a perçu en 2012 en qualité de vendeur produits et services en VE, une prime de RMV (rémunération mensuelle variable) pour l'année supérieure à 5 000 € bruts, accède exceptionnellement de manière automatique et immédiate à l'échelon C ;

- tout conseiller commercial en VE qui a perçu en 2012, en qualité de vendeur produits et services en VE, une prime de RMV (rémunération mensuelle variable) pour l'année inférieure ou égale à 5 000 € bruts, se voit exceptionnellement offrir deux possibilités d'accéder plus rapidement et facilement à l'échelon C :

  1. i le collaborateur atteint ou dépasse le seuil de 42 points lors de l'entretien intermédiaire systématique, après 6 mois d'exercice de la fonction, il accède immédiatement à l'échelon C ;

  2. Si le collaborateur n'atteint pas le seuil de 42 points lors de l'entretien intermédiaire, après 6 mois d'exercice de la fonction, il y a de nouveau une possibilité ouverte lors de l'entretien de fin de cycle d'accéder à l'échelon C directement s'il atteint ou dépasse le seuil de 42 points lors de cet entretien.

  En revanche, si ce seuil de 42 points n'est toujours pas atteint lors de l'entretien de fin de cycle, le collaborateur sera alors replacé dans le système classique de la GDI pour accéder au niveau C, dans le respect des principes de base posés par l'accord GDI du 13/04/2012.

➔ **Les collaborateurs échelon B qui se trouvaient en situation d'être « potentiel C » avant la mise en œuvre de l'accord du 13/04/2012 :**

Sont exclusivement concernés par la dérogation explicitée ci-dessous les collaborateurs à l'échelon B qui :

- lors de l'entretien réalisé selon les règles antérieures à l'accord du 13/04/2012 avaient obtenu 30 points ou plus (dates de fin de cycle au 30/11/2012) ;
- lors de l'entretien réalisé selon les nouvelles modalités depuis le 01/01/2013 (dates de fin de cycle 30/11/2013) n'ont pas réussi à obtenir le seuil de 42 points.

=> ainsi, du fait du passage aux nouvelles modalités de GDI, ils n'ont pas deux entretiens annuels successifs à au moins 30 points puis 42 points ou plus à la date de fin de cycle du 30/11/2013.

Afin de prendre en considération les nécessités d'appropriation des nouvelles règles d'évaluation et de cotation par chacun, il a été convenu que de manière exceptionnelle et ponctuelle, ces collaborateurs puissent :

- conserver le bénéfice de leur cotation supérieure ou égale à 30 antérieure à la mise en place des nouvelles modalités de GDI (dates de fin de cycle au 30/11/2012) ;

- voir neutralisée la cotation intervenue lors de l'entretien concernant un cycle du 31/12/2012 au 30/11/2013 ;
- accéder de manière dérogatoire à l'échelon C si leur cotation atteint au moins 42 points, lors de l'entretien suivant (cycle du 31/12/2013 au 30/11/2014).

Par la mise en place de cette dérogation (unique et ponctuelle) à la règle de franchissement des seuils de 30 (ancienne cotation) puis 42 points (nouvelle cotation) pendant deux années consécutives, l'année de transition est ainsi neutralisée, si elle s'avérait « défavorable » au salarié.

Le collaborateur peut ainsi démontrer son niveau élevé de professionnalisme.

➔ **Echelon D :**
A titre exceptionnel, les dérogations et assouplissements suivants sont mis en place de manière limitée dans le temps et uniquement pour la population visée ci-dessous, qui remplit les conditions requises, selon les modalités définies ci-après.

➔ **Les collaborateurs échelon C qui se trouvaient en situation d'être « potentiel D » avant la mise en œuvre de l'accord du 13/04/2012 :**

Sont exclusivement concernés par la dérogation explicitée ci-dessous les collaborateurs à l'échelon C qui :

- sont à l'échelon C depuis au moins 2 années,
- développent un haut niveau de qualité de tenue de fonction sur une longue période,
- ont eu des résultats commerciaux, économiques et de service performants,
- réalisent systématiquement voire dépassent les objectifs qui leur sont fixés,
- ont eu, lors de l'entretien réalisé selon les règles antérieures à l'accord du 13/04/2012, 30 points ou plus (dates de fin de cycle au 30/11/2012) ;
- lors de l'entretien réalisé selon les nouvelles modalités depuis le 01/01/2013 (dates de fin de cycle 30/11/2013) n'ont pas réussi à obtenir le seuil de 42 points.

=> ainsi, du fait du passage aux nouvelles modalités de GDI, ils n'ont pas deux entretiens annuels successifs à au moins 30 points (ancienne cotation) et 42 points ou plus (nouvelle cotation) à la date de fin de cycle du 30/11/2013.

La dérogation qui est accordée ne concerne expressément et exclusivement que la condition d'obtention du seuil de 42 points lors de deux entretiens annuels successifs. L'ensemble des autres conditions fixées par l'accord du 13/04/2012 doivent bien évidemment être remplies de manière cumulative pour ouvrir droit à la dérogation.

Ainsi, afin de prendre en considération les nécessités d'appropriation des nouvelles règles d'évaluation et de cotation par chacun, il a été convenu que de manière exceptionnelle et ponctuelle, ces collaborateurs puissent :

- conserver le bénéfice de leur cotation supérieure ou égale à 30 antérieure à la mise en place des nouvelles modalités de GDI (dates de fin de cycle au 30/11/2012) ;
- voir neutralisée la cotation intervenue lors de l'entretien concernant un cycle du 31/12/2012 au 30/11/2013,
- accéder de manière dérogatoire à l'échelon D si leur cotation atteint au moins 42 points, lors de l'entretien suivant (cycle du 31/12/2013 au 30/11/2014).

SG

Par la mise en place de cette dérogation (unique et ponctuelle) à la règle de franchissement des seuils de 30 (ancienne cotation) puis 42 points (nouvelle cotation) pendant deux années consécutives, l'année de transition est ainsi neutralisée, si elle s'avérait « défavorable » au salarié.

…

II / APPLICATION DE LA NOUVELLE GDI A TOUS LES COLLABORATEURS EMPLOYES
(hors employés logistique, employés qualifiés logistique, coordonateur d'équipes logistique et dépanneurs en agences et points d'assistance technique SAV)

…..

ARTICLE 2 – ECHELONS C ET D

2.1 La prime variable individuelle « nouveau système » : enjeu

Pour le paiement des primes intervenant à partir du 01/01/2014 (pour des fins de cycle se clôturant au plus tôt le 31/12/2013), l'enjeu total annuel passe à 100 % 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 de fin de cycle, pour la durée du travail contractuelle qui lui est applicable.

…….

III / APPLICATION DE LA NOUVELLE GDI AUX COLLABORATEURS EMPLOYES LOGISTIQUE, EMPLOYES QUALIFIES LOGISTIQUE, TECHNICIEN LOGISTIQUE ET COORDONATEURS D'EQUIPE LOGISTIQUE

…..

ARTICLE 2 – ECHELONS C OU D

Pour le paiement des primes intervenant à partir du 01/01/2014 (pour des fins de cycle se clôturant au plus tôt le 31/12/2013), l'enjeu total annuel passe à 100 % 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 de fin de cycle, pour la durée du travail contractuelle qui lui est applicable.

Ainsi, pour les salariés à temps partiel, la base de salaire sur laquelle s'applique le pourcentage est proratisée sur la base de l'horaire moyen effectué sur la période.

IV / APPLICATION DE LA NOUVELLE GDI AUX EMPLOYES DEPANNEURS SAV
(agences et points d'assistance technique uniquement)

ARTICLE 2 – ECHELONS C OU D

…

2.3 La prime variable « nouveau système »

➔ L'enjeu :

Pour le paiement des primes intervenant à partir du 01/01/2014 (pour des fins de cycle se clôturant au plus tôt le 31/12/2013), l'enjeu total annuel passe à 100 % 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 de fin de cycle, pour la durée du travail contractuelle qui lui est applicable.
...

V / MISE EN ŒUVRE ET APPLICATION DE L'ACCORD DANS SON INTEGRALITE

...

ARTICLE 4 – DATE D'APPLICATION DU PRESENT AVENANT

Le présent avenant à l'accord entre en application au 01/06/2013.

ARTICLE 5 – MODALITES PARTICULIERES ET DE TRANSITION

Il est convenu, pour la population des conseillers commerciaux, que pour assurer une transition naturelle entre l'ancien et le nouveau système et pour laisser du temps à l'appropriation par chacun des nouvelles modalités :

- la clôture du cycle GDI en cours des vendeurs en VE qui auront rejoint la fonction de conseiller commercial avant le 01/09/2013 aura lieu au 31/08/2013 ;
- l'entretien de tenue de fonction pourra avoir lieu entre le 01/06/2013 et le 31/08/2013 ;
- le nouveau cycle de GDI des conseillers commerciaux en VE prenant leur fonction le 01/09/2013 débutera le 01/09/2013 ;
- la fixation des objectifs aura lieu lors de l'entretien intermédiaire intervenant après 6 mois d'exercice de la fonction ;
- le paiement de la prime variable basée sur le nouvel enjeu aura lieu à partir du premier entretien de fin de cycle intervenant 12 mois après la prise de fonction (sauf cas particulier reportant l'entretien de fin de cycle).

Dans la même perspective, et conformément aux modalités de mise en œuvre définies au présent accord, les primes variables individuelles des conseillers commerciaux en VE échelon C et D recevront application à partir des fins de cycles d'août 2014.

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. L'entreprise engage 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 avenant à l'accord à durée indéterminée pourra être dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions des articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

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 1/07/13
Signature précédée de la mention "*lu et approuvé*"

Pour la Direction de l'Entreprise

GROUPE AUCHAN SA
AUCHANHYPER SA
AUCHAN France SA
SNC Organisation Intra-groupe des Achats
GIE Auchan International Technology
IMMOCHAN SAS
IMMOCHAN FRANCE SAS
AUCHAN CARBURANT SAS
CITANIA SAS
SODEC 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)
PO H. Lauer
lu et approuvé