

AVENANT N°2
A L'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, 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 n° 2, 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.

Cette modification, pour être mise en place, nécessite une modification de l'accord initial du 13/04/2012 sur ce point précis.

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 et de l'avenant n°1 du 14/12/2012, 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 dépanneurs en centre de réparation SAV 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 et au cours de la réunion paritaire du 15/05/2013.

Cet avenant n°2 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 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 et de l'avenant n° 1 du 14/12/2012 visées par le présent avenant concernent spécifiquement 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 de l'avenant n°1 du 14/12/2012, 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 « potentiels C ou D » pendant la période de transition ci-après définie.

L'objectif du présent avenant étant de faire évoluer partiellement le dispositif pour les dépanneurs en centre de réparation SAV, 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 et à l'avenant n°1 du 14/12/2012, 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 / PRINCIPES DE LA GESTION DU DEVELOPPEMENT INDIVIDUEL DES DEPANNEURS DE CENTRE DE REPARATION SAV

ARTICLE 1 – LE PRINCIPE GENERAL DE LA GDI

...

Il a été décidé d'accorder une dérogation exceptionnelle concernant les conditions de passage à l'échelon C (cf article 4),

Ainsi, les populations définies « potentiel C ou potentiel D », 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 de l'avenant n°1 du 14/12/2012 et celles qui leur étaient antérieures.

...

ARTICLE 3 – REMUNERATION VARIABLE INDIVIDUALISEE

...

→ L'enjeu : évolution de l'enjeu de la prime :

L'enjeu total annuel de prime variable individuelle des collaborateurs, quel que soit leur échelon, correspond, à compter des primes versées à partir du 01/01/2014 (pour toutes les fins de cycle se clôturant au plus tôt au 31/12/2013), 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 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.

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.

L'ensemble des autres éléments relatifs à la GDI des dépanneurs en centre de réparation n'est pas modifié.

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 :

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 42 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 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 42 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 du seuil de 42 points 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, 42 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 42 points ou plus 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 et son avenant n°1 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 42 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).

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

...

II / MISE EN ŒUVRE ET APPLICATION DE L'ACCORD

...

ARTICLE 4 - DATE D'APPLICATION DU PRESENT AVENANT

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



III/ AUTRES CLAUSES ET MESURES DE DEPOT

ARTICLE 1 - CLAUSE DE REVISION

Le présent avenant 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 et à l'avenant n°1 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 11/07/13
Signature précédée de la mention "lu et approuvé"

Pour la Direction de l'Entreprise

GRUPE 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 M. RAJUREL

"lu et approuvé"