

AVENANT N°2
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, 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 avenant à l'accord, suite à la réunion paritaire du 13/12/2013.

PREAMBULE :

Dans le cadre de la négociation de l'accord sur l'orientation et la formation tout au long de la vie en date du 18 décembre 2013, a été réaffirmé par l'entreprise et ses partenaires sociaux le rôle prépondérant des Ressources Formatrices permettant de faire vivre la formation à Auchan.

Dans cet accord, les rôles, missions, et compétences de ces Ressources Formatrices ont été rappelés et ont été proposées des modalités de reconnaissance des Ressources Formatrices au sein de l'entreprise.

S'agissant d'une mission complémentaire au métier principal, le dispositif de Gestion du Développement Individuel (GDI) et de la Prime Variable Individuelle (PVI) est apparu comme constituant le moyen le plus adapté à cette reconnaissance.

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

La mise en place des modalités de reconnaissance des Ressources Formatrices implique donc d'apporter certaines modifications à l'accord initial du 13 avril 2012 relatif à la Gestion du Développement Individuel des employés.

Le présent avenant à cet accord a pour finalité de réviser l'accord initial, uniquement en ses parties le nécessitant, aux fins de pouvoir mettre en œuvre les mesures envisagées à l'article 9-3 de l'accord sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie en date du 18 décembre 2013.

Cet avenant n°2 à l'accord du 13 avril 2012 intervient pour :

- prévoir le bénéfice d'un bonus, dans le cadre de l'évaluation GDI, pour l'ensemble des collaborateurs concernés par l'accord initial et reconnus « Ressources Formatrices », faciliter ainsi l'accès aux échelons C et D et rendre ainsi plus aisé l'accès à la prime variable individuelle (II) ;
- prévoir que l'un des critères cible d'attribution de la prime variable individuelle des collaborateurs aux échelons C ou D portera sur la réalisation de la mission de « Ressource Formatrice » et fixer une part de l'enjeu de la prime en rapport avec l'exercice de cette mission (III).

Cette adaptation concertée du dispositif est mutuellement voulue, par l'entreprise et les partenaires sociaux, afin de prendre en compte et de valoriser la mission des Ressources Formatrices au sein de l'entreprise.

I / CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Les dispositions du présent accord ne sont applicables qu'aux seuls collaborateurs entrant dans le champ d'application de l'accord d'entreprise relatif à la Gestion Individuel des Employés du 13 avril 2012 et reconnus « Ressources Formatrices ».

II / UN BONUS DE POINTS AU BENEFICE DES COLLABORATEURS EMPLOYES RECONNUS RESSOURCES FORMATRICES

ARTICLE 1 – LE PRINCIPE

L'entretien de GDI reste centré prioritairement sur l'évaluation du métier et sur le développement du professionnalisme.

La reconnaissance des Ressources Formatrices vient en complément.

L'évaluation managériale du collaborateur dans l'exercice de son métier reste réalisée à l'aide d'une grille d'évaluation correspondant au métier exercé par l'employé, composée de douze critères assortis de points de contrôle, comme exposé à l'article 2 du chapitre I de l'accord d'entreprise relatif à la GDI des employés du 13 avril 2012.

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

Toutefois, en complément des dispositions de l'accord d'entreprise relatif à la GDI des employés du 13 avril 2012, et comme indiqué à l'article 9.3 de l'accord sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie en date du 18 décembre 2013, tout collaborateur employé reconnu « Ressource Formatrice » ayant effectivement exercé cette mission pendant l'année, pourra, quels que soient ses niveau et échelon, bénéficier, dans le cadre de l'évaluation annuelle de sa tenue de fonction, d'un bonus de points afférent à l'exécution de cette mission.

Ce bonus sera alloué dans les conditions suivantes :

- L'évaluation de la contribution à la formation/professionnalisation d'autres collaborateurs s'effectuera via le formulaire GDI, lors de l'entretien annuel ;
- Après l'évaluation sur les 12 critères du métier, si le collaborateur est identifié comme « Ressource Formatrice », une rubrique spécifique apparaîtra dans le formulaire. Le manager évaluera alors la contribution effective du collaborateur ;
- Conformément au document précisant le cadre de la mission, cette évaluation portera sur la qualité de la contribution. Le Responsable des Ressources Humaines, les collaborateurs formés ainsi que leur manager pourront être consultés préalablement à l'évaluation.

ARTICLE 2 – LE BAREME APPLICABLE

Chaque collaborateur employé reconnu « Ressource formatrice » pourra bénéficier d'un bonus de 4 points selon les règles suivantes :

Le bonus de 4 points sera attribué :

- à tout collaborateur reconnu « Ressource Formatrice » ayant exercé cette mission sur une partie ou toute la durée du cycle de manière satisfaisante ;
- à tout collaborateur reconnu « Ressource Formatrice » n'ayant pas pu exercer cette mission sur la durée du cycle parce qu'il n'aura pas été sollicité par l'entreprise.

En revanche, aucun bonus de point ne sera accordé lorsque la contribution de l'employé « Ressource Formatrice » sera jugée non professionnelle ou qu'un terme aura été mis, au cours du cycle, à la mission « Ressource formatrice » à l'initiative du collaborateur.

Le caractère satisfaisant de l'exercice de la mission sera apprécié par le manager dans le cadre de l'évaluation de la mission de « Ressource Formatrice », étant précisé qu'afin de réaliser une évaluation de l'exercice de la mission la plus précise et objective possible, le manager se référera à une grille d'indicateurs qui lui aura été préalablement communiquée.

Les points supplémentaires obtenus via cette rubrique bonifient les points obtenus sur les 12 critères métiers, sans pour autant que le total de points puisse excéder 48.

Les grilles d'évaluation métiers seront remaniées, dans les points de contrôle correspondant à un niveau supplémentaire de pratique professionnelle visés à l'article 2, Principe N°4 du chapitre I de l'accord du 13 avril 2012, et ce, de manière à éviter toute redondance avec l'évaluation de la mission de « Ressource Formatrice ».

III / UNE PART D'ENJEU POUR LES COLLABORATEURS AUX ECHELONS C OU D, RECONNUS RESSOURCES FORMATRICES, AFFECTEE A L'EXERCICE DE CETTE MISSION

Comme indiqué au sein de l'article 3.3 du chapitre I intitulé « ➔ L'attribution de la nouvelle prime variable individuelle » de l'accord d'entreprise relatif à la GDI des employés du 13 avril 2012, le bénéfice de la prime variable individuelle est lié au résultat de l'évaluation du collaborateur échelon C ou D par son supérieur hiérarchique, ladite évaluation étant effectuée sur la base de la réalisation d'un certain nombre de critères.

Le hiérarchique direct (N+1), en concertation avec son propre hiérarchique (N+2), détermine ce ou ces critères en les choisissant dans une liste mise à sa disposition et alloue à chaque critère une part d'enjeu.

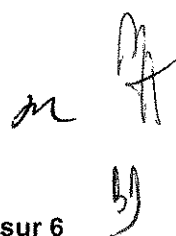
Toutefois, par dérogation à ce qui précède et notamment aux dispositions des chapitres II (article 2.2), III (article 2.2), et IV (article 2.3) de l'accord relatif à la GDI des employés du 13 avril 2012, et conformément aux dispositions de l'article 9.3 de l'accord sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie en date du 18 décembre 2013, l'un des critères cible d'attribution de la prime variable individuelle devra obligatoirement porter sur la réalisation de la mission de « Ressource formatrice ».

La part de l'enjeu affectée à ce critère devra être d'1/3 de l'enjeu du collaborateur au minimum.

L'attendu de cette mission devra être décrit précisément au cours de l'entretien et consigné dans le formulaire afin que chaque collaborateur sache clairement sur quoi il est attendu : volume global de formations/accompagnement, planning général, attentes en terme d'organisation, d'initiatives, moyens à disposition, etc.

A cet effet, un guide explicatif pour la fixation de la mission sera remis aux managers et aux Ressources Formatrices.

Il est précisé que la part d'enjeu sera acquise à tout collaborateur reconnu « Ressource Formatrice » n'ayant pas exercé cette mission sur la durée du cycle parce qu'il n'aura pas été sollicité par l'entreprise.



IV / MISE EN ŒUVRE ET APPLICATION DE L'ACCORD

ARTICLE 1 - DATE D'APPLICATION DU PRESENT AVENANT

Le présent avenant entre en application au 1^{er} avril 2014 selon les modalités suivantes :

➔ Pour les aspects évaluation pour tous les collaborateurs employés reconnus « Ressources Formatrices », quels que soient leur échelon ou leur type d'activité :

Les dispositions du chapitre II du présent accord seront applicables aux entretiens de fin de cycle de chacun qui se tiendront après le 1^{er} avril 2014.

➔ Pour les aspects évaluation et prime variable pour les collaborateurs aux échelons C ou D reconnus « Ressources Formatrices » :

Les dispositions du chapitre III du présent accord seront applicables selon les modalités suivantes :

- les critères cible d'attribution de la prime variable individuelle, intégrant le nouveau critère « Ressource Formatrice », seront exposés lors des entretiens de fin de cycle qui se tiendront après le 1^{er} avril 2014 ;

- le bilan de la réalisation des objectifs des 12 mois passés intégrant le nouveau critère et le paiement de la prime variable afférente auront lieu à partir des entretiens de fin de cycle de l'année suivante.

L'ensemble des dispositions de l'accord d'entreprise relatif à la GDI des Employés en date du 13 avril 2012 et de son avenant n°1 en date du 1^{er} juillet 2013 qui ne sont pas en contradiction avec celles du présent avenant demeurent applicables.

V / 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 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.

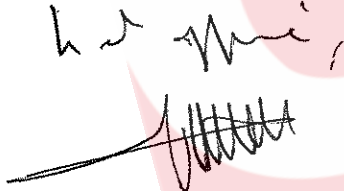
Fait à Villeneuve d'Ascq le 20 Décembre 2013
Signature précédée de la mention "lu et approuvé"

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 Gérard VILLEROY (CGT)

Monsieur Pascal SAEYVOET (FGTA-FO)

Monsieur Robert LAUER (SEGA-CFE/CGC)

Do: R. LAUER

lu et Approuvé

