

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A  
LA GESTION DU DEVELOPPEMENT INDIVIDUEL DES EMPLOYES\*  
(HORMIS DEPANNEURS CENTRE DE REPARATION SAV  
ET VENDEURS PRODUITS ET SERVICES EN VENTE D'EQUIPEMENT)**

**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.

---

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

---

## 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, préciser et compléter les conditions et modalités d'application dans l'entreprise du système de gestion du développement individuel des Employés. 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 employé 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 des employés des échelons C ou D.

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 ou D).

SP  
BD  
M  
X

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 désormais de donner priorité, pour les échelons A ou B, au développement du professionnalisme. Les collaborateurs aux échelons A ou B bénéficient d'une intégration dans le salaire fixe de leur ancienne prime variable (cf conditions supra). Seuls les échelons C ou D bénéficieront désormais d'une rémunération variable, qui se fera par le biais d'une nouvelle prime variable.

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 d'homogénéisation et de simplification, il a été arrêté que le présent accord vise indistinctement toutes les populations « employés » de l'entreprise, hormis les vendeurs produits et services de la vente d'équipement et les dépanneurs des centres de réparation SAV (dépanneurs atelier et à domicile), qui feront chacun l'objet d'un accord spécifique compte tenu des particularités de leurs métiers et des dispositifs en place.

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 » ;
- Avenants des 19/02/2004 et 23/11/04 à l'accord du 17/07/2003 pour sa partie « gestion du développement individuel des employés » ;
- Avenants du 28/05/2004 relatifs à la gestion du développement individuel des employés exploitation logistique ;
- 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, ayant le même objet et conclus antérieurement à la date du présent accord, pour les populations visées.

## I/ FONDEMENTS DE LA GESTION DU DEVELOPPEMENT INDIVIDUEL

### 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.

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

- du rythme des entretiens,
- des grilles d'entretien,
- des conditions de passage aux échelons C ou 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 DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYES DE L'ENTREPRISE

#### ⇒ 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.

Il est convenu toutefois, et pour tenir compte de la grande spécificité des métiers de Dépanneur SAV en centre de réparation (dépanneurs atelier et à domicile) et de Vendeur produits et services de la vente d'équipement, qu'ils seront gérés par un accord distinct.

⇒ **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.

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.

**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
- pour 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 sera constitué par un total de points allant jusqu'à 48.

## ARTICLE 3 – REMUNERATION VARIABLE INDIVIDUALISEE

### 3.1 Le principe de base

La prime variable individuelle 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, pour les échelons A ou B, au développement du professionnalisme. Dans ce cadre, les collaborateurs aux échelons A ou B ne sont pas concernés par la nouvelle prime variable.

Pour ces deux échelons, le principe arrêté est une intégration à leur salaire de base de leur part de rémunération variable au titre de l'ancien système de prime variable, selon des modalités qui sont définies pour chaque type de population dans les autres parties de cet accord, en fonction de leurs particularités. Les employés logistique, les employés qualifiés logistique et les coordonateurs équipe logistique sont visés en partie III, les dépanneurs agence ou point d'assistance technique SAV sont visés en partie IV, et l'ensemble des autres populations est visé en partie II.

Cette intégration a lieu au 01/09/12.

Une note explicative sera remise au collaborateur à la fin du mois de septembre 2012.

### 3.2 L'intégration de l'ancienne prime variable pour les échelons A et B

Afin de mettre en œuvre l'intégration 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 les collaborateurs aux échelons A ou B, il y a intégration au 13<sup>ème</sup> dans le salaire fixe de base de la prime variable individuelle perçue ou de toute prime, quelle que soit sa dénomination, perçue au titre de la GDI « ancien système », ci-après dénommée prime variable.

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

- la dernière prime variable calculée, sur une base annuelle ;
- et la moyenne des deux dernières primes variables calculées.

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

La prime variable individuelle « ancien système » des employés échelon A ou B 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.

58  
20  
13

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

Pour que cette opération soit équitable, il est arrêté que pour les employés des échelons A ou B, le paiement d'une prime variable interviendra au 01/09/12, calculée proportionnellement au nombre de mois écoulés entre le début du cycle en cours et le moment de l'intégration, soit au 31/08/12.

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

→ **L'incidence sur l'entretien d'activité :**

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 les échelons C ou D**

**Seuls les employés aux échelons C ou D bénéficient désormais d'une prime variable individuelle, qui vient se substituer à la prime variable individuelle, prime métier ou toute autre prime variable précédemment versée dans le cadre de la GDI, quelle qu'en ait été la dénomination.**

Le système de prime variable est précisé par type de population dans les parties II, III et IV.

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

Le système de prime variable est accessible dès l'atteinte de l'échelon C.

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, 36 points (seuil) sur les 48 points que comporte la grille d'évaluation.

Dès lors que le seuil de 36 points n'est pas atteint, le droit à prime variable n'est donc pas ouvert, à quelque titre que ce soit.

→ **L'enjeu**

L'enjeu total annuel de prime variable individuelle des collaborateurs aux échelons C ou D 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 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 contractuel effectué sur la période.

SP 2A  
B  
J

## → L'attribution de la nouvelle prime variable individuelle

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 est 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. Il alloue à chaque critère une part d'enjeu.

L'objet des critères, ainsi que leur nombre, peuvent varier en fonction du type d'activité dans lequel le collaborateur évolue. Le détail des critères est effectué par type d'activité, dans les parties II, III et IV de l'accord.

Selon la nature du critère, sa période de réalisation peut être annuelle ou infra-annuelle. Concrètement, soit il est à réaliser sur la période des 12 mois, soit il peut être assigné sur une période plus courte, sans modification du calendrier de paiement pour autant.

### 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 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 (30 jours calendaires) 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".

En revanche, en raison du passage à une échelle à quatre cotations dans le cadre de la GDI, le nombre total de points requis sur la grille métier pour pouvoir accéder à l'échelon C passe de 30 à 42 points.

58  
J  
J

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 à l'échelon 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 ou encore l'exemplarité dans 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 sera 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 du site 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 ou D puissent être accessibles plus rapidement pour 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.

SP  
dar  
B

## **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)

Ne sont abordées dans cette seconde partie que les spécificités concernant les employés (hors employés logistique, employés qualifiés logistique et coordonateur d'équipes logistique, dépanneurs en agences et points d'assistance technique SAV) qui viennent s'ajouter aux principes généraux évoqués dans la première partie de l'accord.

### **ARTICLE 1 - ECHELONS A ET B**

#### **1.1 L'intégration de la PVI « ancien système » dans la rémunération fixe**

Tel qu'indiqué au I, articles 3.1 et 3.2 : les collaborateurs employés échelons A ou B bénéficient de l'intégration de leur ancienne prime variable individuelle (PVI) dans leur salaire fixe de base au 01/09/2012, dans les conditions fixées aux articles précités.

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

- la dernière PVI calculée, sur une base annuelle ;
- et la moyenne des deux dernières PVI calculées.

#### **1.2. Le solde de la prime variable du cycle en cours :**

La prime variable individuelle « ancien système » des employés échelon A et B sur la période ouverte au moment de l'intégration est soldée, conformément aux dispositions de l'article 3.2 du I, par le paiement au 01/09/12 d'une prime variable proratisée à la durée de la période sur l'année (arrêtée au 31/08/12).

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

### **ARTICLE 2 - ECHELONS C ET D**

#### **2.1 La prime variable individuelle « nouveau système » : enjeu**

A partir de l'échelon C, une prime variable individuelle peut désormais être versée au collaborateur.

L'enjeu de cette prime est de 70% du montant du salaire minimal fixé par la grille des salaires de l'entreprise pour l'échelon auquel appartient le salarié, pour la durée du travail contractuelle qui lui est applicable.

## 2.2 La prime variable individuelle « nouveau système »

### → critères d'attribution

L'évaluation a lieu sur la base de trois critères cible au maximum.  
Ces critères cible sont déterminés par le supérieur hiérarchique pour les 12 mois à venir lors de l'entretien.

Les critères cible peuvent être de trois types :

- des indicateurs quantitatifs de performance individuelle ;
- des indicateurs quantitatifs de contribution à la performance collective ;
- des résultats qualitatifs ou des missions sur lesquels il peut être utile de mobiliser un professionnel confirmé.

Selon la nature du résultat à atteindre, sa période de réalisation peut être annuelle ou infra-annuelle. Concrètement, soit l'objectif est à réaliser sur la période des 12 mois, soit il peut être assigné sur une période plus courte.

Pour rappel, le droit à prime variable est ouvert dès lors que le collaborateur obtient, à travers l'évaluation de l'entretien d'activité, 36 points (seuil) des 48 points que comporte la grille d'évaluation.

Si le seuil de 36 points n'est pas atteint, aucun droit à variable n'est ouvert, à quelque titre que ce soit.

### → 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.

SP  
SA  
[Signature]

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

Ne sont abordées dans cette troisième partie que les spécificités concernant les employés logistique, les employés logistique qualifiés, les techniciens logistique et les coordonateurs équipes logistique qui viennent s'ajouter aux principes généraux évoqués dans la première partie de l'accord. L'ensemble de cette population est dénommée ci-après : les collaborateurs logistique concernés.

#### ARTICLE 1 - ECHELONS A OU B

##### **1.1 L'intégration de la rémunération variable (PVI) de la GDI dans le salaire fixe**

Cette intégration, en logistique, vise la rémunération variable individuelle au travers de la prime « résultats ancien système » et de la prime métier « ancien système » pour les collaborateurs logistique concernés aux échelons A ou B.

Tel qu'indiqué au I, articles 3.1 et 3.2 : les collaborateurs logistique concernés employés échelons A ou B bénéficient de ce fait de l'intégration dans leur salaire fixe de base au 01/09/2012 de la somme de leur ancienne prime « résultats » et de leur ancienne prime « métier », dans les conditions fixées aux articles précités.

Il est convenu que la base retenue et intégrée au salaire fixe de base pour le total de ces deux primes est la plus favorable entre :

- le montant total de la dernière prime « résultats » et de la dernière prime « métier » perçue par le collaborateur, en base annuelle ;
- et la moyenne entre les montants totaux des deux dernières variables calculées (prime résultat et prime métier).

##### **1.2. Le solde de la prime variable du cycle en cours :**

Les primes « résultats » et métier « ancien système » des collaborateurs logistique concernés employés échelon A ou B sur la période ouverte au moment de l'intégration sont soldées, conformément aux dispositions de l'article 3.2 du I, par le paiement au 01/09/12 d'une prime globale qui comprend les deux anciennes primes, dont le montant est proratisé à la durée de la période sur l'année (arrêtée au 31/08/12).

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

#### ARTICLE 2 - ECHELONS C OU D

La nouvelle prime variable logistique concerne les employés qui apportent un plus dans les responsabilités confiées à travers leur niveau de professionnalisme et de résultats.

## 2.1 La prime variable « nouveau système » :

**Enjeu :** à partir de l'échelon C, une prime variable individuelle logistique peut désormais être versée aux collaborateurs logistique concernés.

L'enjeu de cette prime correspond au total cumulé des enjeux des anciennes primes métier et de résultats.

L'enjeu de cette prime est de 70% du montant du salaire minimal fixé par la grille des salaires de l'entreprise pour l'échelon auquel appartient le collaborateur logistique concerné, 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.

## 2.2 La prime variable « nouveau système » :

### ➔ critères d'attribution

L'évaluation a lieu sur la base de trois critères cible au maximum.

Ces critères cible sont déterminés par le supérieur hiérarchique pour les 12 mois à venir lors de l'entretien.

Les critères cible peuvent être de trois types :

- des indicateurs quantitatifs de performance individuelle ;
- des indicateurs quantitatifs de contribution à la performance collective ;
- des résultats qualitatifs ou des missions sur lesquels il peut être utile de mobiliser un professionnel confirmé.

Ceux-ci sont concrets, précis et mesurables. Leur réalisation est mesurée individuellement. Il n'y a que dans l'hypothèse d'une impossibilité liée à la nature du poste ou à l'organisation du service qu'elle est mesurée collectivement.

Selon la nature du résultat à atteindre, sa période de réalisation peut être annuelle ou infra-annuelle. Concrètement, soit l'objectif est à réaliser sur la période des 12 mois, soit il peut être fixé sur une période plus courte.

L'évaluation des résultats du collaborateur est annuelle ou infra annuelle.

Pour rappel, dès lors que le collaborateur obtient, à travers l'évaluation de l'entretien d'activité, 36 (seuil) des 48 points que comporte la grille d'évaluation, une prime variable est due, dont le montant varie en fonction du niveau de réalisation des critères fixés.

Si le seuil de 36 points n'est pas atteint, aucun droit à variable n'est ouvert, à quelque titre que ce soit.

### ➔ modalités de versement de la prime

La prime variable individuelle logistique 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.

Sp  
am  
B1

## **IV / APPLICATION DE LA NOUVELLE GDI AUX EMPLOYES DEPANNEURS SAV**

(agences et points d'assistance technique uniquement)

Ne sont abordées dans cette quatrième partie que les spécificités concernant les dépanneurs des agences et des points d'assistance technique SAV qui viennent s'ajouter aux principes généraux évoqués dans la première partie de l'accord.

Les dépanneurs des agences et des points d'assistance technique SAV seront dénommés ci-après employés SAV concernés, pour plus de lisibilité.

### **ARTICLE 1 – ECHELONS A ET B**

#### **1.1 L'intégration de la rémunération variable liée à la GDI dans le salaire fixe**

Cette intégration, pour les employés SAV concernés, vise la rémunération variable individuelle au travers de la prime métier « ancien système » et de la prime production « ancien système » pour les collaborateurs aux échelons A et B.

Tel qu'indiqué au I, articles 3.1 et 3.2 : ces employés SAV concernés, aux échelons A ou B bénéficient de ce fait de l'intégration dans leur salaire fixe de base au 01/09/2012 de la somme de leur ancienne prime métier et de leur ancienne prime production, dans les conditions fixées aux articles précités.

Il est convenu que la base retenue et intégrée au salaire fixe de base pour le total de ces deux primes est la plus favorable entre :

- le montant total de la dernière prime métier et de la dernière prime production calculée, sur une base annuelle, reconstituée des quatre trimestres ;
- et la moyenne entre les montants totaux des deux dernières variables calculées.

#### **1.2. Le solde de la prime variable du cycle en cours :**

Les primes métier et production « ancien système » des employés SAV concernés aux échelon A ou B sur la période ouverte au moment de l'intégration sont soldées, conformément aux dispositions de l'article 3.2 du I, par le paiement au 01/09/12 d'une prime globale qui comprend les deux anciennes primes, dont le montant est proratisé à la durée de la période sur l'année (arrêtée au 31/08/12).

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

## ARTICLE 2 – ECHELONS C ET D

### **2.1 L'intégration partielle de l'ancienne rémunération variable**

Compte tenu de la spécificité des anciennes rémunérations variables au sein de la population SAV concernée aux échelons C ou D et notamment du montant des enjeux des anciennes primes métier et production, et afin de ne créer aucune disparité en termes de passage de l'ancien au nouveau système, il a été arrêté une intégration partielle de ces anciennes primes variables.

Les anciens enjeux correspondaient à 120 % du montant du salaire minimal fixé par la grille des salaires de l'entreprise pour l'échelon B (avec une répartition de 50 % sur la prime de production et 70 % sur la prime métier).

Compte tenu du souhait d'harmonisation avec les autres populations employés visées par le présent accord, une base d'intégration correspondant au montant de l'ancienne prime de production perçue a été arrêtée.

Ces employés SAV échelons C ou D bénéficient de ce fait au 01/09/2012 de l'intégration au 13<sup>ème</sup> dans leur salaire fixe de base du montant de leur ancienne prime production perçue.

Il est convenu que la base retenue et intégrée au salaire fixe de base pour cette somme est la plus favorable entre :

- le montant de la dernière prime production perçue par le collaborateur ;
- et la moyenne entre les deux dernières primes de production perçues des deux dernières années.

### **2.2 Le solde de la prime variable du cycle en cours :**

Les primes « métier » et « production » « ancien système » des employés SAV concernés échelon C ou D se calculaient sur les résultats antérieurs à l'entretien d'activité.

Afin de pouvoir clôturer l'ancien système et basculer sur le nouveau, dans le cadre d'une intégration partielle et d'un maintien partiel, sans aucune perte de rémunération pour le collaborateur, il convient de clôturer intégralement la part de rémunération variable liée à la GDI (ancien système) due au titre de la prime production 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 des échelons C ou D il y a clôture du dispositif antérieur par le paiement de la prime de production due au 30/09/12. Le paiement intervient sur la paie du mois d'octobre 2012.

### **2.3 La prime variable « nouveau système »**

➔ **L'enjeu :** à partir de l'échelon C, une prime variable individuelle peut désormais être versée au collaborateur SAV concerné.

Compte tenu des développements ci-dessus, l'enjeu de cette prime correspond à 70% du montant du salaire minimal fixé par la grille des salaires de l'entreprise pour l'échelon auquel appartient le collaborateur SAV concerné, pour la durée du travail contractuelle qui lui est applicable.

→ **Les critères d'attribution :**

La prime est accessible dès l'atteinte de l'échelon C.

L'évaluation a lieu sur la base de trois critères cible au maximum.  
Ces critères cible sont déterminés par le supérieur hiérarchique pour les 12 mois à venir lors de l'entretien.

Les critères cible peuvent être de trois types :

- des indicateurs quantitatifs de performance individuelle ;
- des indicateurs quantitatifs de contribution à la performance collective ;
- des résultats qualitatifs ou des missions sur lesquels il peut être utile de mobiliser un professionnel confirmé.

Ceux-ci sont concrets, précis et mesurables. Leur réalisation est mesurée individuellement. Il n'y a que dans l'hypothèse d'une impossibilité liée à la nature du poste ou à l'organisation du service qu'elle est mesurée collectivement.

Selon la nature du résultat à atteindre, sa période de réalisation peut être annuelle ou infra-annuelle. Concrètement, soit l'objectif est à réaliser sur la période des 12 mois, soit il peut être fixé sur une période plus courte, sans modification du calendrier de paiement pour autant.

L'évaluation des résultats du collaborateur est annuelle ou infra annuelle.

→ **modalités de versement de la prime**

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.

Pour rappel, une prime variable est due, dont le montant varie en fonction du niveau de réalisation du critère fixé, dès lors que le collaborateur obtient, à travers l'évaluation de l'entretien d'activité, 36 points (seuil) sur les 48 points que comporte la grille d'évaluation.

Si le seuil de 36 points n'est pas atteint, aucun droit à variable n'est ouvert, à quelque titre que ce soit.

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

### 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,
- les listes de critères cible pour la prime variable des échelons C ou D.

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 et les « portefeuilles » de critères possibles pour construire la future prime variable des échelons C ou D.

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,
- les listes de critères cible pour la prime variable des échelons C ou D.

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

Le choix des critères d'évaluation, des listes de points de contrôle et de critères cible 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.

➔ Pour la transition sur les aspects évaluation pour tous les collaborateurs employés, quel que soient leur échelon ou leur type d'activité :

- 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, pour tous les collaborateurs concernés par une réintégration de rémunération variable, qu'elle soit totale ou partielle :

- 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 pour les collaborateurs aux échelons C et D :

- 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 d'une prime métier comme actuellement ;
- 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 donneront lieu à évaluation

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 des employés échelons C et D 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

#### **3.1 Au niveau des établissements**

Le suivi de l'accord se fait en premier lieu au sein des établissements. En conséquence, le principe des Commissions GDI antérieurement mis en place est reconduit.

#### **Composition de chaque commission d'établissement :**

- pour l'entreprise : le Directeur d'établissement, le Responsable des ressources humaines et des représentants de la hiérarchie.
- pour chaque Organisation Syndicale signataire : le Délégué Syndical de l'établissement et 3 ou 4 Employés représentatifs des différents métiers et secteurs de l'entreprise, désignés par lui.

La Commission désigne parmi ses membres un secrétaire de séance qui établit un compte-rendu.

Sa composition et sa mission sont portées à la connaissance des salariés de l'établissement par voie d'affichage par la Direction.

#### **Rôle et fonctionnement :**

La Commission se réunit, à l'initiative du chef d'établissement, deux fois par an.

Elle s'assure de la bonne mise en œuvre de l'accord au sein de l'établissement.

Elle prend connaissance et suit l'évolution des résultats en termes de :

- taux de fonctionnement : retards d'entretien et motifs de ces retards,
- nombre de salariés des niveaux C ou D ayant atteint le seuil d'accès à la prime variable,
- montant moyen des primes variables versées,
- nombre de salariés ayant atteint les cibles d'accès au C ou D,
- nombre de salariés bénéficiant effectivement de l'accès au C ou D,
- situation des salariés tous échelons, et par échelon, des collaborateurs n'ayant pas atteint le seuil de la grille métier et qui ont des plans d'accompagnement programmés ou en cours,

SP  
R Lar  
H

- situation des salariés des échelons A ou B qui n'ont pas atteint le seuil de la grille métier et qui ont plus de 5 ans d'ancienneté dans la même fonction,
- situation des salariés tous échelons, et par échelon, des collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien intermédiaire,
- liaisons avec le plan de formation.

Elle étudiera toutes questions de nature à assurer la bonne application du système de GDI et s'assurera de la mise en œuvre des actions correctives nécessaires.

Elle sera également garante du bon respect de l'ensemble des règles du dispositif et sera l'interlocuteur des salariés estimant ne pas avoir été bénéficiaires de toutes leurs prérogatives en la matière.

### **3.2 Au niveau des Directions Opérationnelles, de l'Appro-Logistique et des services centraux**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer chaque année pour :

- faire le point sur le fonctionnement du système dans chacune des régions et /ou services ;
- pour mesurer globalement les effets et la bonne application du dispositif.

Des orientations sont définies au vu de ces résultats pour l'année à venir.

### **3.3 Au niveau National**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer chaque année pour :

- faire le point sur le fonctionnement national du système ;
- vérifier la bonne application des dispositions du présent accord.

Cette réunion de commission paritaire sera par ailleurs l'occasion de faire le point et le bilan de l'application du dispositif et d'examiner les orientations décidées.

Lors de cette réunion, chaque organisation syndicale non signataire a la possibilité de désigner une personne de l'entreprise qui assiste à la réunion en qualité d'observateur.

## **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.

**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**

GRUPE 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

*lu et approuvé*  


**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 (SÉGA-CFE/CGC)

*Ro. R. LAUER*  
