

# PROTOCOLE D'ACCORD

## Négociation Annuelle Obligatoire 2008

A l'issue de la Négociation Annuelle Obligatoire prévue aux articles L132-27 et suivants du code du travail, dont les réunions se sont tenues les 09 avril, 30 mai, 03 juin et 24 juin 2008, il a été convenu ce qui suit entre :

- la société NORAUTO, représentée par Richard KOWALSKI en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines d'une part,
- les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO d'autre part,

### Préambule

Dans le contexte actuel de hausse des prix, la Direction a la volonté avec les partenaires sociaux de préserver le pouvoir d'achat de ses collaborateurs et de soutenir les salaires les plus faibles.

### Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'UES Norauto.

### Article 2 : Objet de l'accord

Les parties sont convenues d'appliquer les dispositions suivantes :

#### 1<sup>ère</sup> partie : salaires et primes

- 1-1) Volonté de préserver prioritairement le pouvoir d'achat des collaborateurs aux salaires les plus faibles, tout en poursuivant la politique d'individualisation des salaires, qui permet de faire correspondre les niveaux de rémunération avec la performance des collaborateurs, et ainsi de les fidéliser.

Sur le premier semestre (du 1<sup>er</sup> octobre au 31 mars) de la période de référence -l'exercice fiscal 2008-2009- :

- Norauto s'engage à une augmentation minimale de 50€ bruts pour les salaires de base bruts temps plein inférieurs à 1850€ ou au minimum de 2,7% bruts pour les salaires de base bruts temps plein supérieurs à 1850€.

Handwritten signatures and initials: H07, M, C, BP, AM, SA.

- Ce dispositif s'applique aux collaborateurs employés, agents de maîtrise et cadres de plus d'un an d'ancienneté, augmentés.
- A cette mesure, Norauto ajoute une enveloppe de 0,8% de la masse salariale brute au titre de l'individualisation.

*L'ensemble de ces mesures est estimé à minima à 3 114 000€ bruts, soit 3% de la masse salariale brute de l'exercice 2008-2009.*

### **1-2) Maintien de la procédure pour les non-augmentés**

- La Direction a mis en place depuis 2004 une procédure de suivi des collaborateurs non augmentés et a doté les Directeurs de Secteur et les Managers des Services d'un outil informatique mensuel pour les aider dans le suivi individuel de leurs équipes.
- Rappel de la procédure : En l'absence d'augmentation depuis plus de 12 mois (hors périodes de suspension de contrat), il est demandé aux managers de rencontrer leurs collaborateurs concernés. Suite de l'entretien de motiver par écrit leur décision et de fixer les axes d'améliorations attendus ainsi que les objectifs à six mois. Une copie du courrier est systématiquement adressée aux RRH qui assurera le l'application et le contrôle de cette procédure. Les managers doivent planifier six mois plus tard une rencontre avec leurs collaborateurs concernés.
- En cas d'attribution d'une augmentation à l'issue de la période de 6 mois, celle-ci ne bénéficiera pas d'effet rétroactif et ne pourra être inférieure à l'augmentation minimale prévue au paragraphe 1-1 ci-dessus.

### **1-3) Pour les Mécaniciens : évolution du salaire minimal de l'échelon 6 au niveau de celui de l'échelon 7**

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2008, tout nouvel embauché Mécanicien bénéficiera à l'embauche d'un salaire minimum équivalent au salaire de l'échelon 7 de la convention collective.

Les Mécaniciens dont le salaire est inférieur au salaire minimum de l'échelon 7 au moment de leur revalorisation salariale bénéficieront également de cette mesure et seront repositionnés, au minimum au salaire de l'échelon 7.

*Le coût de cette mesure est estimé à 36 000€ bruts, soit 0,035% de la masse salariale brute de l'exercice 2008-2009.*

### **1-4) Entretien des vêtements de travail étendu à tous les collaborateurs des Centres et des Services centraux portant les tenues de travail.**

A compter du 1<sup>er</sup> octobre, la Direction a décidé d'étendre l'entretien des vêtements de travail à l'ensemble des collaborateurs portant les tenues de travail, à l'instar de ce qui est fait pour l'Atelier, soit 10€ nets par mois proratisés pour les salariés qui ont un horaire inférieur à 35 heures.

*Le coût de cette mesure est estimé à 316 000€ nets, soit 0,30% de la masse salariale brute de l'exercice 2008-2009.*

### **1-5) Prime « de poste » des collaborateurs en horaire posté**

Compte tenu de l'absence de revalorisation depuis 2004, la Direction a décidé de revaloriser la prime « de poste » liée au travail posté en équipe, en continu, comme suit à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2008 :

- prime brute : 3,35€ par journée postée, représentant une augmentation de 10% par rapport à 2004.
- prime nette : 3,31 € par journée postée, représentant une augmentation de 8,2% par rapport à 2004.

### **1-6) Variable individuel des encadrants Chefs d'Atelier, Responsables de Vente et Responsable Gestion Administration dans les Centres et des encadrants des Services.**

1-6a) Norauto a décidé de revaloriser de 20% la prime annuelle d'objectif à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2008 pour la porter à 1 200€ bruts annuels à objectifs atteints.

1-6b) Pour les encadrants des centres (Chef d'Atelier, Responsable de Vente et Responsable de Gestion et Administration) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2008, la Direction a souhaité mensualiser les objectifs et le paiement de la prime le mois suivant pour faciliter le pilotage de cette prime.

La nouvelle cible a été fixée à 100€ bruts par mois à objectifs atteints.

Les nouvelles règles de la prime d'objectifs des Encadrants en Centre sont détaillées en annexe.

*Le coût de cette revalorisation est estimé à 100 000€ bruts, soit 0,10% de la masse salariale brute de l'exercice 2008-2009.*

## **2<sup>de</sup> partie : Filières d'emploi**

### **2-1) Développement des filières d'emploi pour offrir des opportunités de carrières**

Norauto développe ses filières d'emploi, pour optimiser les organisations, offrir ainsi une visibilité aux collaborateurs sur leur évolution professionnelle, afin de leur permettre de construire leur parcours professionnel au sein de l'entreprise.

AM  
BP  
SA  
LD

La Direction a étendu la filière Atelier pour prendre en considération le développement de nouvelles compétences en Atelier.

A compter d'octobre 2008, la filière Atelier accueille deux nouveaux postes :

- Mécanicien Confirmé, aux échelons 9, 10 et 11 et
- Chef d'Atelier Adjoint, échelon 22.

En parallèle, conformément aux NAO 2007, la filière Vente sera mise en place dès septembre 2008.

*Le coût consacré à la revalorisation des salaires de base des collaborateurs promus sur les nouveaux postes de chacune des filières est estimé à 500 000€ bruts, soit 0,5% de la masse salariale brute de l'exercice 2008-2009.*

### 3<sup>me</sup> partie : Temps de travail

#### **3-1) Hôtesses de Caisse à temps partiel de plus de 25 heures hebdo**

Consciente que le temps partiel aujourd'hui n'est pas toujours choisi dans l'entreprise, la Direction souhaite donner la possibilité aux Hôtesses de Caisse qui le souhaitent, dont l'horaire de travail est supérieur à 25 heures hebdomadaires, d'augmenter leur temps de travail. Elle proposera à l'ensemble des Hôtesses de Caisse dont l'horaire de travail est supérieur à 25 heures hebdomadaires, volontaires, un passage à temps plein.

En parallèle, chaque fois que possible et/ou souhaité, Norauto leur permettra de développer leur polyvalence entre la Caisse et la Vente principalement, pour leur offrir des opportunités d'évolution, en fonction de leurs souhaits et des besoins de l'entreprise.

*L'augmentation de la durée du travail liée à cette mesure est estimée à 744 000€ bruts, soit 0,72% de la masse salariale brute de l'exercice 2008-2009.*

### 4<sup>ème</sup> partie : Avantages sociaux

#### **4-1) Augmentation du nombre de chèques déjeuner**

Les chèques déjeuner ont été mis en place au 1<sup>er</sup> avril 2007 chez Norauto.

La Direction a décidé de développer son investissement dans les Chèques Déjeuner par l'octroi de 2 chèques déjeuner supplémentaires à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2008, ce qui portera à cette date le nombre de chèques déjeuner à 14 par mois.

*Le coût de cette mesure est estimé à 202 000€ bruts, soit 0,2% de la masse salariale brute de l'exercice 2008-2009.*

**4-2) Réflexion sur la mise en place d'une prévoyance supplémentaire pour les employés.**

Pour offrir une meilleure protection sociale en cas de décès, d'invalidité ou de longue maladie des collaborateurs relevant de la catégorie des employés, Norauto a décidé de mettre en place un groupe de travail sur le sujet.

Parallèlement, l'examen du régime actuel des agents de maîtrise sera examiné.

## 5<sup>ème</sup> partie : Négociation des accords d'entreprise

### 5-1) Evolution de l'accord d'intéressement

L'accord d'intéressement arrive à terme au 30 septembre 2008.

La Direction des Ressources Humaines poursuit sa réflexion sur les évolutions possibles de l'accord d'intéressement en échange avec la Commission Intéressement.

### 5-2) Engagement en faveur de la diversité

#### - égalité professionnelle

L'entreprise et les partenaires sociaux ont été précurseurs dans la signature d'un accord égalité Femmes Hommes au 31-03-2005. Au regard de la nouvelle loi sur la parité (loi du 27 mai 2008 relative à l'égalité de traitement et à la lutte contre les discriminations), ils confirment leur volonté de renouveler cet accord dans le cadre d'une nouvelle négociation sur le sujet.

#### - engagement en faveur des jeunes

Norauto et les partenaires sociaux ont la volonté d'aboutir à la signature d'un accord jeunes au cours de l'exercice, afin de favoriser l'accueil des jeunes en stage et en contrat en alternance chez Norauto.

### Synthèse : Engagement financier sur l'exercice 2008-2009

*L'engagement financier de la Direction sur l'exercice 2008-2009, relatif aux principales mesures décidées ci-dessus, est d'ores et déjà -à minima- de 5 012 000€, soit 4,82% de la masse salariale brute de l'exercice.*

### Article 3 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an. Il est applicable du 1er octobre 2008 au 30 septembre 2009. Il cessera automatiquement de produire ses effets à cette dernière date.

L'engagement est pris d'ouvrir les nouvelles négociations au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2009, afin de se repositionner sur l'année civile et non plus sur l'exercice fiscal.

## Article 4 : Publicité de l'accord

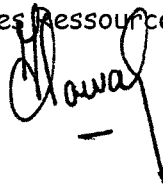
Conformément aux dispositions de l'article L132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

A Lesquin, le 24 Juin 2008

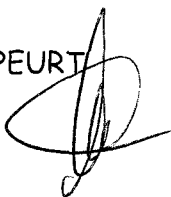
Pour la CFDT, Sylvestre AISSI  
Délégué Syndical Central



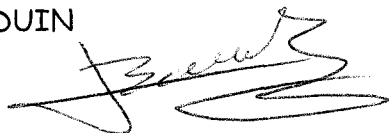
Pour Norauto, Richard KOWALSKI  
Directeur des Ressources Humaines



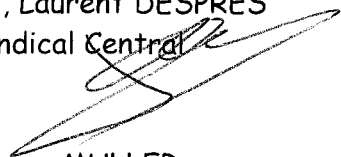
Pour la CFE-CGC, Alain MONPEURT  
Délégué Syndical Central



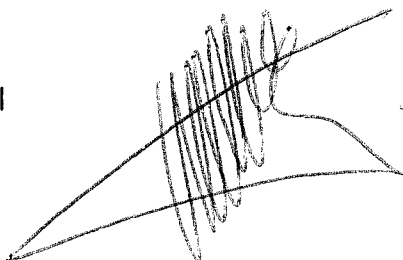
Pour la CFTC, Patrick BAUDUIN  
Délégué Syndical Central



Pour la CGT, Laurent DESPRES  
Délégué Syndical Central



Pour FO, Henry MULLER  
Délégué Syndical Central



**PRIME ANNUELLE D'OBJECTIFS  
DES ENCADRANTS EN CENTRE :  
RGA, CHEF D'ATELIER, RESPONSABLE VENTE**

**1 - Bénéficiaires :**

**Chef d'Atelier, Responsable Vente et Responsable Gestion et Administration  
et eux seuls.**

**2 – Montant cible :**

**12 primes mensuelles de 100 € bruts à objectifs atteints,  
soit 1 200 euros bruts annuels.**

**3 - Période de référence :**

**Les 12 mois de l'exercice : 1<sup>er</sup> octobre – 30 septembre**

**4 - Principe :**

**1- Fixation des objectifs par le DC sur le document informatisé, validation par le DS  
et remise au collaborateur avant le 1<sup>er</sup> de chaque mois par écrit.**

**2- Sur la base des critères suivants :**

- 1. économique**
- 2. gestion / management**
- 3. client**
- 4. environnement**

**Les objectifs fixés devront être directement liés à la contribution individuelle (pas  
d'objectif général de CA).**

**Le nombre d'objectifs fixés mensuellement variera de 1 à 3, chaque objectif ne  
pouvant être rémunéré moins de 25€.**

**Une liste type d'objectifs a été définie pour chaque métier pour permettre de  
garantir équité et homogénéité Société.**

Les objectifs pourront varier chaque mois en fonction des priorités du centre, de la saison, des plans de vente.... mais aussi des enjeux Société, DER ou Secteur.

## 5 - Pilotage :

Points de pilotage chaque mois avec le DC :

1) Avant le 15 du mois : fixation des objectifs du mois suivant, appréciation par le DC de l'atteinte des objectifs fixés sur le mois précédent, point sur le mois en cours.

2) En fin de mois : information du montant validé par le DS de la prime et confirmation des objectifs du mois suivant.

3) Transmission des montants de prime en paie par le DS dans le fichier mensuel des salaires.

## 6 - Date de versement de la prime :

Chaque fin de mois.

AM BP AM  
L1) SA 1/17