

**Avenant au protocole d'accord de Négociation Annuelle
Obligatoire 2010-2011 relatif à la prime des encadrants des
collaborateurs du Réseau de Norauto France**

Entre les soussignés :

L'UES NORAUTO, représentée par Monsieur Patrick DHENNIN, Directeur Général, dûment mandaté à cet effet

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale NORAUTO, représentées par :

- Monsieur Sylvestre AISSI en qualité de Délégué Syndical Central CFDT
- Monsieur Patrick BAUDUIN en qualité de Délégué Syndical Central CFTC
- Monsieur Alain MONPEURT en qualité de Délégué Syndical Central CFE - CGC
- Monsieur Laurent DESPRES en qualité de Délégué Syndical Central CGT
- Monsieur Henry MULLER en qualité de Délégué Syndical Central FO

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le protocole d'accord sur la négociation annuelle obligatoire pour 2010-2011 conclu le 21 juillet 2010, dispose que les critères de la prime d'encadrants du réseau prévue à l'article 2 - 3^{ème} partie dudit accord, seront précisés dans le cadre d'un avenant au présent accord, qui sera soumis pour signature aux organisations syndicales, au plus tard la première quinzaine du mois de septembre 2010.

Dans ce cadre, la Direction et les organisations syndicales se sont réunies les 10 et 14 septembre 2010.

Il a été convenu entre les parties que les objectifs de ces critères d'attribution de la prime doivent permettre de :

- motiver les collaborateurs concernés
- de donner de l'autonomie aux directeurs de centre
- de simplifier le pilotage de la prime
- de se baser sur des critères mesurables
- de permettre de soutenir la rentabilité du centre

Il en résulte ce qui suit :

JM
PPU
BP
1
AM
SA

Article 1 : Caractéristiques générales de la prime

Article 1.1 Périmètre

Cette « prime encadrants » est versée aux collaborateurs encadrants du Réseau de l'UES Norauto ; à savoir les Chefs d'Atelier, Responsables Vente et Responsables Gestion et Administration.

Article 1.2 Périodicité

Cette prime est désormais attribuée trimestriellement.
Les versements seront effectués sur les bulletins de paie des mois de janvier, avril, juillet et octobre.

Article 1.3 Définition des critères

Dans le cadre du protocole d'accord sur la négociation annuelle obligatoire pour 2010-2011 conclu le 21 juillet 2010, 3 critères ont été fixés :

- Un critère qualitatif national : la satisfaction client
- Un critère économique fixé par la Direction d'Exploitation Régionale
- Un critère qualitatif par métier (Responsable Vente, Responsable Gestion et Administration, Chef d'Atelier).

Le critère qualitatif national ainsi que le critère économique fixé par la Direction d'Exploitation Régionale sont communs aux trois métiers encadrant concernés par la prime.

Il est convenu que les critères seront fixés au moins 8 jours avant le début du trimestre et communiqués par écrit aux collaborateurs concernés.

Le montant maximal de la prime est fixé à 300 euros bruts par trimestre (proratisé pour les temps partiels).

Article 2 : Critères de la Prime

Les taux des critères sont applicables pour l'exercice 2010-2011.

Chaque critère est basé sur un montant de 100 euros bruts.

Article 2.1 Critère qualitatif national : « la satisfaction client »

La prime liée à ce critère ne sera attribuée que lorsque 100% des clients à rappeler est atteint.

Pour le **1^{er} trimestre** de l'exercice :

- Si le taux de satisfaction client du centre est **supérieur ou égal à 67%** : le montant est de **100€**
- Si le taux de satisfaction client du centre est compris **entre 65% et 67%** : le montant est de **50€**
- Si le taux de satisfaction client du centre est **inférieur à 65%** : le montant est de **0€**

PNH
BP
AN
SA

Pour le **2nd trimestre** de l'exercice :

- Si le taux de satisfaction client du centre est **supérieur ou égal à 68%** : le montant est de **100€**
- Si le taux de satisfaction client du centre est compris **entre 65% et 68%** : le montant est de **50€**
- Si le taux de satisfaction client du centre est **inférieur à 65%** : le montant est de **0€**

Pour le **3^{ème} trimestre** de l'exercice :

- Si le taux de satisfaction client du centre est **supérieur ou égal à 69%** : le montant est de **100€**
- Si le taux de satisfaction client du centre est compris **entre 65% et 69%** : le montant est de **50€**
- Si le taux de satisfaction client du centre est **inférieur à 65%** : le montant est de **0€**

Pour le **4^{ème} trimestre** de l'exercice :

- Si le taux de satisfaction client du centre est **supérieur ou égal à 70%** : le montant est de **100€**
- Si le taux de satisfaction client du centre est compris **entre 65% et 70%** : le montant est de **50€**
- Si le taux de satisfaction client du centre est **inférieur à 65%** : le montant de la prime est de **0€**

Article 2.2 Critère économique de la Direction d'Exploitation Régionale

Le critère économique de la Direction d'Exploitation Régionale choisi est celui du chiffre d'affaires.

Si sur le trimestre considéré et pour le centre auquel le collaborateur est rattaché :

- le chiffre d'affaires du trimestre est **supérieur ou égal à l'objectif fixé** : le montant est de **100€**
- la progression de chiffre d'affaires du trimestre est **supérieure ou égale à 2% du chiffre d'affaires de N-1** : le montant est de **50€**
- la progression de chiffre d'affaires du trimestre est **inférieure à 2% du chiffre d'affaires de N-1** : le montant est de **0€**

Pour les centres qui sont ouverts depuis moins d'un an :

- le chiffre d'affaires est **supérieur ou égal à l'objectif fixé** : le montant est de **100€**
- le chiffre d'affaires est **inférieur ou égal à 2% à l'objectif fixé** : le montant est de **50€**
- le chiffre d'affaires est **inférieur de plus de 2% à l'objectif fixé** : le montant est de **0€**

Article 2.3 Critère qualitatif métier

Il est précisé que ce critère est un critère unique qui ne peut être décliné en sous-critères ou catégories.

10M
BP
3
AN
SA

Ce critère, fixé au trimestre, doit être mesurable, en fonction de la spécificité du secteur d'activité et en lien direct avec le métier exercé par le collaborateur.

Le montant de la prime accordé selon le présent critère est également déterminé par palier à savoir :

- 100€ en cas de réalisation à 100% de l'objectif
- 50€ en cas de réalisation d'au moins 50% de l'objectif
- 0€ en cas de réalisation de moins de 50% de l'objectif

Il est annexé au présent avenant un tableau reprenant l'ensemble des critères ci-dessus exposés.

Article 3 Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 12 mois et s'appliquera du 1^{er} octobre 2010 au 30 septembre 2011, date d'application de l'accord de négociation annuelle obligatoire pour 2010-2011.

Il cessera de plein droit de produire ses effets à l'échéance de ce terme.

Article 4 Révision

Dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée aux différentes parties signataires et adhérentes.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Elle sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Article 5 Adhésion

Conformément aux dispositions légales, une organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent avenant.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent avenant.

Article 6 Dénonciation

Conformément aux articles L.2261-9 à L.2261-13 du Code du Travail, les parties signataires ne pourront dénoncer le présent avenant.

Article 7 Dépôt et Publicité

Conformément au décret du 17 mai 2006, le présent avenant et ses annexes seront déposés en deux exemplaires, l'un sur support papier et l'autre sur support électronique, accompagné des pièces requises auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Lille.

IDM
BP
4 AM
SA

Le présent avenant et ses annexes seront également déposés, en un exemplaire original, auprès du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Les formalités de dépôt de l'avenant seront accomplies par la Direction de l'UES Norauto.


Le présent avenant sera communiqué à l'ensemble du personnel par voie d'affichage sur les tableaux d'affichage en permanence dans tous les sites Norauto et sera également consultable sur le portail RH.

A Lesquin, le ...14/03/2010

En 10 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.

Pour l'UES Norauto :

Patrick DHENNIN, Directeur Général, dûment mandaté à cet effet



Pour les Organisations Syndicales :

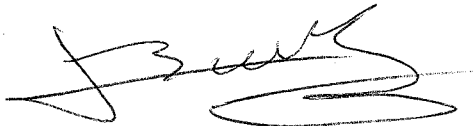
CFDT, représentée par Sylvestre AISSI



CFE-CGC, représentée par Alain MONPEURT

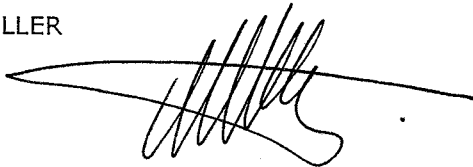


CFTC, représentée par Patrick BAUDUIN



CGT, représentée par Laurent DESPRES

FO, représentée par Henry MULLER



PRIME ENCADRANTS EXERCICE 2010-2011

Généralités et volontés du système :

Simple au pilotage
Simple au management et au suivi
Basée sur des critères mesurables
Doit servir la 1ère ligne, le qualitatif, la rentabilité globale afin de soutenir l'intéressement

Trimestre

Fréquence :
Potential prime : 300€
Les 2 premiers critères sont communs aux 3 métiers d'encadrants
Le 3ème critère est propre au métier

Critère qualitatif national	Satisfaction clients du centre	Prérequis	Critères exercice 2010-2011	1T				2T				3T				Cible €
				1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
Critère quantitatif fixé par la DER	Chiffre d'Affaires du centre	Pour les centres ouverts depuis plus d'un an : Pour les centres ouverts depuis moins d'un an :	%	de satisfaction centre sur le trimestre > =	67%	68%	69%	70%	100 €	%	de satisfaction centre sur le trimestre entre 65% et	67%	68%	69%	70%	50 €
Critère métier laissé à l'appréciation du Manager	1 seul critère au trimestre mesurable en rapport direct avec le métier	1 seul critère au trimestre mesurable en rapport direct avec le métier	= à 100% de l'objectif	100 €	Progression CA centre du trimestre >= à l'objectif du trimestre	50 €	CA centre du trimestre <= 2% à l'objectif du trimestre	0 €	CA centre du trimestre <= 2% à l'objectif du trimestre	100 €	CA centre du trimestre < 2% à l'objectif du trimestre	50 €	0 €	0 €	0 €	
																CA centre du trimestre < 2% à l'objectif du trimestre
Critère métier laissé à l'appréciation du Manager	1 seul critère au trimestre mesurable en rapport direct avec le métier	1 seul critère au trimestre mesurable en rapport direct avec le métier	= à 100% de l'objectif	100 €	CA centre du trimestre <= 2% à l'objectif du trimestre	50 €	CA centre du trimestre < 2% à l'objectif du trimestre	0 €	CA centre du trimestre < 2% à l'objectif du trimestre	100 €	CA centre du trimestre < 2% à l'objectif du trimestre	50 €	0 €	0 €	0 €	
																CA centre du trimestre < 2% à l'objectif du trimestre
Critère métier laissé à l'appréciation du Manager	1 seul critère au trimestre mesurable en rapport direct avec le métier	1 seul critère au trimestre mesurable en rapport direct avec le métier	= à 100% de l'objectif	100 €	CA centre du trimestre <= 2% à l'objectif du trimestre	50 €	CA centre du trimestre < 2% à l'objectif du trimestre	0 €	CA centre du trimestre < 2% à l'objectif du trimestre	100 €	CA centre du trimestre < 2% à l'objectif du trimestre	50 €	0 €	0 €	0 €	
																CA centre du trimestre < 2% à l'objectif du trimestre
Critère métier laissé à l'appréciation du Manager	1 seul critère au trimestre mesurable en rapport direct avec le métier	1 seul critère au trimestre mesurable en rapport direct avec le métier	= à 100% de l'objectif	100 €	CA centre du trimestre <= 2% à l'objectif du trimestre	50 €	CA centre du trimestre < 2% à l'objectif du trimestre	0 €	CA centre du trimestre < 2% à l'objectif du trimestre	100 €	CA centre du trimestre < 2% à l'objectif du trimestre	50 €	0 €	0 €	0 €	
																CA centre du trimestre < 2% à l'objectif du trimestre
Critère métier laissé à l'appréciation du Manager	1 seul critère au trimestre mesurable en rapport direct avec le métier	1 seul critère au trimestre mesurable en rapport direct avec le métier	= à 100% de l'objectif	100 €	CA centre du trimestre <= 2% à l'objectif du trimestre	50 €	CA centre du trimestre < 2% à l'objectif du trimestre	0 €	CA centre du trimestre < 2% à l'objectif du trimestre	100 €	CA centre du trimestre < 2% à l'objectif du trimestre	50 €	0 €	0 €	0 €	
																CA centre du trimestre < 2% à l'objectif du trimestre

Vérification de la cohérence et harmonisation par le Directeur de Secteur

Handwritten notes: 11/11, 8/8, 7/7, 20/20