

depot lepo

DIRECTION DEPARTEMENTALE DU TRAVAIL
11, Rue Balay
42021 ST-ETIENNE CEDEX 1

Dépot Légal
Enregistré le : 26.05.99
Sous le numéro : 42.90.90

**ACCORD RELATIF AU CHANGEMENT DE SYSTEME DE
REMUNERATION VARIABLE DES C.T.R.**

Le Directeur Départemental
Le Directeur
par délégation
L'Inspecteur du Travail
Nathalie BLANC

Entre la Société SERCA représentée par Mr C. GUILLON, P.D.G. d'une part,

et les Organisations Syndicales Représentatives,
représentées par leurs Délégués Syndicaux Centraux d'autre part.

Préambule :

Tant les Organisations Syndicales Représentatives du Personnel que la Direction, ont observés un accroissement des inégalités et un élargissement des disparités entre les différents acteurs du S.A.V., en ce qui concerne le système de rémunération variable complémentaire.

Ceci découle :

D'une part, de l'évolution technologique des matériels, de l'arrivée sur le marché de nouveaux produits dont nous devons assurer la maintenance (comescope, D.V.D., micro-informatique,...);

D'autre part, des inégalités de traitement entre les différentes catégories de personnel, tous les salariés ne participant pas aux primes de production;

D'autre part, de l'inadéquation de la prime dite de qualité;

Et enfin, des dérives qui ont pu être constatées.

Les Organisations Syndicales par le biais de leurs Représentants, l'ensemble du personnel par l'intermédiaire du C.C.E., et la Direction, ont convenu qu'il fallait faire évoluer et changer le système en place actuellement.

C'est ainsi que des propositions ont été faites à l'ensemble des partenaires et à l'ensemble du personnel pour répondre aux besoins et aux exigences de l'Entreprise, tant pour le présent que pour le futur.

Une consultation de l'ensemble du personnel des C T R sur le changement du système de Rémunération Variable a eu lieu le 2 avril 1999 et 71.43% de celui-ci s'est prononcé pour le changement du système de rémunération variable et la mise en place du C A P N .

Il est rappelé que:

Cette rémunération variable est complémentaire aux rémunérations de base existantes dans l'Entreprise qui prennent déjà en compte la qualification professionnelle et l'ancienneté.

P.L.
M

CG.

Cette rémunération variable complémentaire sera versée en fonctions de la réalisation d'objectifs préalablement définis, mettant en évidence la satisfaction des clients et la santé financière de l'Entreprise, et préparant celle-ci aux métiers et technologies de demain.

Cet effort supplémentaire demandé et obtenu des personnels, profite aux salariés et pérennise l'Entreprise.

Cette rémunération complémentaire variable se substitue et remplace toutes les primes variables en vigueur dans l'Entreprise, il est par ailleurs convenu que la prime dite « d'outillage » sera au moment de la mise en place du changement de système de rémunération intégrée au salaire de base des ayants droits.

Il a donc été convenu ce qui suit :

Art 1 : Un document appelé Charte, annexé au présent accord, regroupe l'ensemble des éléments : objectifs de présence, d'ancienneté et de conditions diverses pour pouvoir prétendre à la rémunération variable complémentaire; cette Charte est valable pour une période déterminée de 6 mois, elle pourra être prorogée pour une même période ou amendée.

Art 2 : Les éléments d'appréciations par type de catégorie d'emploi ont fait l'objet de choix, de pondération entre eux et de moyens d'évaluation; ils sont repris dans les annexes 2. Comme la Charte, ils sont fixés pour une période déterminée de 6 mois, et pourront être modifiés à l'issue de cette période.

Art 3 : Le support des objectifs fixés, des points de départ des critères d'évaluation, des moyens donnés pour atteindre les résultats, et de la valeur de la rémunération maximale pouvant être donnée sur la période fixée, s'appelle Contrat d'Activité Périodiquement Négociable (C.A.P.N.). Un exemplaire est annexé en 3.

Art 4 : La Direction s'engage à former l'encadrement à la mise en oeuvre du système de rémunération par l'intermédiaire du C.A.P.N., et se donne tous les moyens de suivi pour la meilleure mise en oeuvre possible.

Art 5 : La Direction prenant en compte les sommes distribuées en rémunération variable en 1998, hors prime d'outillage, s'engage à verser au minimum, sur une année pleine, à l'ensemble des collaborateurs non vendeurs de la société SERCA, cette même somme par l'intermédiaire des C A P N. La répartition de cette somme sera différente de façon à solidariser les différentes catégories de personnel aux objectifs communs de l'Entreprise.

Une commission de suivi sera mise en place. Cette Commission comporte des membres de la Direction et un Représentant de chaque Organisation Syndicale Représentative. La première réunion se tiendra en janvier 2 000.

P.L. 

G.

Art 6 : Le versement de la rémunération complémentaire sera effectué tous les 6 mois, au lieu de la mensualisation précédente, la période du semestre étant la mieux adaptée à la réalisation durable d'objectifs et gommant les disparités mensuelles. Les parties conviennent d'atténuer les effets de ce versement semestriel par le moyen suivant : au terme de 3 mois, il sera versé à chaque participant au C.A.P.N., une avance sur prime équivalente à 50% de la moitié de la rémunération totale possible de percevoir, soit 25% du montant maximum prévisionnel de la prime.

Bien entendu, cette avance sera déduite de la valeur totale versée par la suite.

Art 7 : La Direction s'engage à avoir un entretien personnalisé, sur leur demande, avec les personnels qui perçoivent actuellement une part importante de leur rémunération en variable, afin d'examiner avec eux leur situation, sur leurs demande ceux-ci pourront se faire assister, entre autre, par un Représentant des Organisations Syndicales.

Art 8 : Pour mettre en adéquation les contrats de travail actuels du personnel des C.T.R., et le changement de système de rémunération un avenant à leur contrat de travail individuel leur sera proposé.

Art.9. Dénonciation -Révision

Cet accord peut être dénoncé ou révisé, par l'une ou l'autre des parties signataires:

Dénonciation: En respectant un délai de préavis de 3 mois et les formalités légales de notification.

Révision: En respectant un préavis de 1 mois. Dans ce cas les parties disposent d'un délai de 3 mois pour lui substituer le texte révisé.

A Saint-Etienne, le 21/4/99.

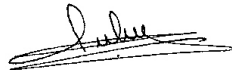
Pour SERCA

Christophe GULLON
P.D.G.

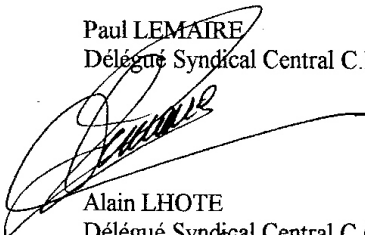


Pour les Organisations Syndicales

Guy AUBRY
Délégué Syndical Central F.O.



Paul LEMAIRE
Délégué Syndical Central C.F.D.T.



Alain LHOTE
Délégué Syndical Central C.G.C.

