



PROTOCOLE D'ACCORD

Négociation Annuelle Obligatoire 2017-2018

A l'issue de la Négociation Annuelle Obligatoire prévue aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, dont les réunions se sont tenues les 31 août, 19 et 31 octobre, 30 novembre, 12 et 20 décembre 2017.

Entre les soussignés :

L'Unité Economique et Sociale NORAUTO, représentée par Madame Anne-Danièle FORTUNATO, Directrice des Relations et des Ressources Humaines,

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
- Madame Maya BESNARDEAU en qualité de Déléguée Syndicale Centrale CFTC
- Monsieur Alain MONPEURT en qualité de Délégué Syndical Central CFE-CGC
- Monsieur Laurent DESPRES en qualité de Délégué Syndical Central CGT
- Madame Corinne BRIENNE en qualité de Déléguée Syndicale Centrale FO

Il a été convenu ce qui suit :

An

CB

1

H/B

Préambule

Afin de maintenir sa performance et de rester leader sur son marché, et ce dans un contexte concurrentiel qui évolue sans cesse, avec un déplacement des menaces, une digitalisation constante et une abolition des frontières, Norauto s'engage dans un projet global de transformation de son organisation. Pour cela, Norauto a engagée une démarche de vision qui sera partagée : « Enjoy the road with smart solutions » (« Profitez de la route grâce aux meilleures solutions »).

Comme il ne peut y avoir de réussite sans l'engagement des collaborateurs, Norauto souhaite que ses collaborateurs s'approprient cette vision et soient dans une dynamique de mouvement pour créer de la valeur : "together on the move" (« tous en mouvement »). L'objectif est de rechercher l'engagement et la fidélisation de l'ensemble des collaborateurs.

La présente politique de rétribution s'inscrit dans une politique RH globale revisitée, présentée aux partenaires sociaux par ailleurs.

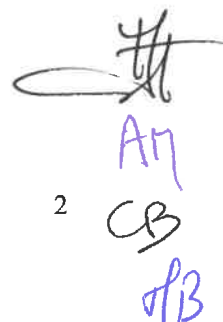
Aussi, Norauto entend proposer une politique de rétribution :

- porteuse de sens et attractive, fidélisante et engageante, juste et équitable, adaptée au marché et au contexte sociétal,
- tout en préservant l'agilité nécessaire à l'adaptation de son business model et à sa transformation sur les 3 ans du plan,
- pour répondre au contexte de son marché pénurique et très concurrentiel, comme à celui de nouvelles attentes et comportements générationnels (« zapping », équilibre de vie, personnalisation...).

Sachant que chaque collaborateur contribue à la performance de l'entreprise, Norauto a la volonté de déployer une politique salariale qui touche l'ensemble des collaborateurs sur les 3 ans à venir. Pour autant, le turn-over de certains métiers étant plus préoccupant que d'autres, des priorités ont été déterminées dans le présent accord pour des actions ciblées et rapides d'ici la fin de l'exercice.

Par cet accord, Norauto souhaite tout particulièrement :

- donner des perspectives d'évolutions rapides pour les premiers échelons
- valoriser les efforts fournis par les collaborateurs
- et repositionner les salaires au niveau du marché pour l'atelier.



Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters AM, CB, and AB.

Article 1 - Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs de l'UES Norauto pour la période du 1^{er} octobre 2017 au 30 septembre 2019.

La composition de l'UES Norauto, au jour de la conclusion du présent accord, est précisée en annexe 1.

Article 2 - Périodicité de la négociation et durée de l'accord

Afin d'accompagner la transformation de son organisation, Norauto souhaite revoir la période des négociations annuelles obligatoires. Pour répondre à la demande des Partenaires Sociaux, il apparaît indispensable d'adapter la période de négociations et d'application des mesures salariales au rythme opérationnel de l'entreprise et au calendrier de la branche professionnelle.

La Direction et les Partenaires Sociaux conviennent dorénavant d'ouvrir les négociations annuelles obligatoires tous les ans au mois d'avril.


A ce titre, l'année civile 2018 sera marquée par deux temps forts :

- 1^{er} temps : l'application en janvier 2018 des négociations ouvertes en novembre 2017 ;
- 2nd temps : une négociation ouverte à compter d'avril 2018 pour une application en novembre 2018, pour la période correspondant à l'exercice 1er octobre 2018-30 septembre 2019.

Un bilan sera réalisé entre les deux négociations.

En 2019, il est convenu que les négociations annuelles obligatoires s'ouvriront en avril.

Par conséquent, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 24 mois. Il est applicable du 1er octobre 2017 au 30 septembre 2019. Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme. Chaque nouvelle négociation prévue en avril 2018 et avril 2019 fera l'objet d'un accord spécifique.


An
3 CB
JFB

Article 3 - Objet de l'accord

La Direction et les Partenaires Sociaux conviennent que la politique de rétribution est un axe stratégique pour les années à venir et particulièrement pour le plan à 3 ans.

L'objectif est de construire une politique cohérente et équitable, pilotée et managée, qui incarne et soutient la Vision Norauto, grâce à des dispositifs complémentaires :

- Fixes :
 - Positionner les salaires moyens au niveau du marché par fonction
 - Individualiser les rémunérations pour récompenser, valoriser et fidéliser les plus méritants

- Variables :
 - Redéfinir l'intéressement comme un levier de création de valeur partagée
 - Encourager la performance, la satisfaction client et soutenir la stratégie d'entreprise au travers de variables

- Périphériques :
 - Faire évoluer les conditions d'achats du personnel dans le respect de la réglementation en vigueur

Dans ce cadre, les dispositifs suivants font l'objet de négociations pour l'application à compter de janvier 2018.

Article 3.1 – Augmentations collectives

Norauto consacrera un budget de 900 000 € chargés aux augmentations collectives induites par la branche. Ces augmentations seront mises en application au mois de janvier 2018.

Article 3.2 – Engagement en priorité sur les bas salaires et les premiers échelons

Norauto souhaite avoir une politique sociale différenciante en permettant au plus grand nombre d'accéder à un emploi satisfaisant en son sein, notamment via l'insertion (cf. accord intergénérationnel).

Article 3.2.1 – Augmentations généralisées, ciblées et échelonnées pour les collaborateurs CDI de l'entreprise

Norauto s'engage à mettre en place un dispositif de revalorisation des salaires, sans automatisation, qui permettra aux collaborateurs en CDI au sein de l'entreprise, conformes aux attentes, de percevoir un salaire minimum de 1 600 € bruts temps plein à partir d'un an d'ancienneté.

Afin de mettre en place ce nouveau dispositif, le versement de cette mesure interviendra en février 2018, avec effet rétroactif à janvier 2018.

Norauto consacrera un budget de 400 000 € chargés à cette mesure.


Article 3.2.2 – Augmentations généralisées, ciblées et échelonnées pour les collaborateurs employés de l'atelier

Compte tenu du turn-over des collaborateurs de l'atelier et de la pénurie de compétences sur le marché, Norauto s'engage à mettre en place un dispositif de revalorisation des salaires, sans automatisation, qui permettra aux collaborateurs conformes aux attentes de percevoir un salaire supérieur à leur échelon de référence, proche de l'échelon supérieur de la grille de la branche.

L'objectif est d'avoir un positionnement de salaire supérieur aux grilles de la branche, en fonction des particularités locales.

Pour ce faire, chaque manager se verra proposer une augmentation conformément à la règle décrite ci-dessus. S'il souhaite y déroger, il devra justifier l'augmentation ou la non-augmentation envisagée.

Afin de mettre en place ce nouveau dispositif, le versement de cette mesure interviendra en février 2018, avec effet rétroactif à janvier 2018.



An
CB
JTB

Ce dispositif sera applicable aux collaborateurs employés travaillant en atelier (monteur, mécanicien, technicien électricien...).

Norauto consacrera un budget de 620 000 € chargés à cette mesure.

Article 3.3 – Augmentations généralisées, ciblées et échelonnées pour les managers d’atelier

Norauto consacrera un budget dédié de 200 000 € chargés aux augmentations des chefs d’atelier performants, les plus éloignés de la moyenne des salaires sur ce poste. Cette mesure correspond à un équivalent de 100 Euros bruts d’augmentation pour 100 bénéficiaires. Cette mesure concernera également les chefs d’atelier adjoints directement rattachés au directeur de centre.

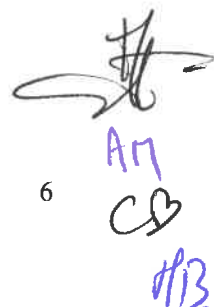
Article 3.4 – Augmentations individuelles

Pour permettre aux managers d’accorder des augmentations individuelles « valorisantes » au regard des performances des collaborateurs et en lien avec les entretiens annuels de développement, Norauto consacrera un budget de 2 300 000 € chargés à l’individualisation.

Le mois de février 2018 sera le mois des augmentations annuelles, avec effet rétroactif au mois de janvier 2018.

Les managers, qui décideront de ne pas augmenter leurs collaborateurs, devront les rencontrer, avant le 28 février 2018, pour leur expliquer les raisons de leur décision et éventuellement définir avec eux un plan d’action.

Une attention particulière sera portée aux augmentations individuelles des responsables vente adjoints qui sont en responsabilité de leur équipe et directement rattachés au directeur de centre.



Handwritten signature and initials in blue ink, including 'AM', 'CB', and 'HB'.

Article 3.5 – Réduction des écarts entre les Femmes et les Hommes

Engagés depuis 2005 sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, la Direction et les Partenaires Sociaux réaffirment leur attachement à la poursuite d'une politique salariale égalitaire entre les collaborateurs de sexes différents.

Aussi, Norauto consacrera un budget de 50 000 € chargés à la réduction des quelques écarts de salaires persistants entre les Femmes et les Hommes, à situation comparable (poste, ancienneté, diplôme, etc.), dans les Centres comme dans les Services.

Article 3.6 – Prime collective mensuelle

Norauto s'engage à mettre en place de façon expérimentale jusqu'au 30 septembre 2018 pour tous les collaborateurs employés et agents de maîtrise des centres, des primes collectives mensuelles de performance. A l'issue de cette période expérimentale, un bilan sera effectué afin d'étudier la possibilité de reconduire ou non la mesure.

Ces primes seront déterminées selon une grille prédéfinie fonction du dépassement du Chiffre d'Affaires objectif, et seront conditionnées à l'atteinte d'un certain niveau de Satisfaction Client et à la présence du collaborateur sur le mois.

Article 3.7 – Mesure en faveur de l'entrepôt

Au regard des effectifs de l'entrepôt, Norauto s'engage à embaucher entre 3 et 5 collaborateurs supplémentaires en CDI d'ici la fin de l'exercice 2017/2018.

Article 3.8 – Organisation du temps de travail

En adéquation avec les mesures convenues dans l'accord relatif à la Qualité de Vie au Travail et dans le respect de l'accord relatif à l'Aménagement et à la Réduction du Temps de Travail, Norauto entend améliorer l'équilibre des temps de vie et les conditions de travail de ses collaborateurs en mettant en place des tests sur des nouvelles formes de planifications innovantes (semaines de 4 jours, horaires "à la carte", équipe matin/équipe après-midi...).



AM

7 CB

1/13

Article 3.9 – Conditions d’achats du personnel

Norauto s’engage à faire évoluer le dispositif des conditions d’achats du personnel à compter de janvier 2018 notamment par l’application du dispositif à tous les collaborateurs de Norauto dès leur entrée dans l’entreprise, sans conditions d’ancienneté, dans le respect de la réglementation en vigueur (voir détail en annexe).

Article 3.10 – Budget des oeuvres sociales des Comités d’Etablissement

Afin de soutenir les actions mises en place par les Comités d’Etablissement au profit des collaborateurs, la Direction et les Partenaires Sociaux conviennent d’augmenter le budget des oeuvres sociales des Comités d’Etablissement de 0.7% à 0.85% de la masse salariale brute annuelle de chaque établissement à compter du 1^{er} janvier 2018.

Le coût de cette mesure est de 225 000 € nets.

Cette mesure sera mise en place à durée indéterminée.

A l’occasion des négociations qui s’ouvriront à compter d’avril 2018, une attention particulière sera portée à la revalorisation du budget des oeuvres sociales dans le cadre de la mise en place du CSE.

Article 4 - Publicité de l’accord

Le présent accord 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 DIRECCTE de Lille.

Le présent accord 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’accord seront accomplies par la Direction de l’UES Norauto.

8
AN
CB
vfb

A Lesquin, le 20/12/2017

En 10 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.

Pour l'UES NORAUTO :

Anne Danièle FORTUNATO, Directrice des Relations et Ressources Humaines de Norauto France,



Pour les Organisations Syndicales :

CFDT, représentée par Sylvestre AISSI

CFE-CGC, représentée par Alain MONPEURT



CFTC, représentée par Maya BESNARDEAU



CGT, représentée par Laurent DESPRES


FO, représentée par Corinne BRIENNE



ANNEXE 1 : Liste des sociétés composant l'Unité Économique et Sociale Norauto

Au jour de la signature du présent accord, l'Unité Economique et Sociale Norauto, dont le siège social est à Sainghin-en-Mélantois (59 262), 511/589 rue des Seringats, est composée de :

- NORAUTO France
- NORAUTO INTERNATIONAL
- CAMANOSQUE
- CAPAULES
- CENTRE AUTO NIORT
- CAVIGNEUX
- CABIZANOS
- CAVITROLLES
- CALIVRY
- CAMORTEAU
- CAGUILERS
- CABAILLEUL
- CADOLE
- CAVIERZON
- MASAUTO


AM
CB
H/B