

SERVICE DESK ♦ INFOGERANCE ♦ CONSEIL

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AUX DISPOSITIFS DE
PRIME MENSUELLE ET INDIVIDUELLE D'ASSIDUITE ET DE
PRIME TRIMESTRIELLE DE PERFORMANCE COLLECTIVE
DE L'EQUIPE**

HELPLINE
171, avenue Georges Clemenceau
92024 Nanterre cedex
RCS Nanterre B 381 983 568

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including a signature, the number 7, and the number 13.

Entre

La société HELPLINE, immatriculée sous le numéro B 381 983 568 dont le siège social est situé 171, avenue Georges Clemenceau à Nanterre représentée par Monsieur Romain MANDRY, Directeur des Ressources Humaines d'une part,

Et

Solange PEYSSARD, Déléguée syndicale CFE-CGC,

Frédéric BOYER, Délégué syndical CFDT,

Sidi Mohamed TAKIOULLAH, Délégué syndical CGT,

d'autre part ;

Chacune des parties se déclarant habilitée à conclure aux présentes, il a été décidé de conclure le présent accord.

Préambule

Depuis le 1^{er} juillet 2011, un dispositif de prime trimestrielle a été mis en place et reconduit unilatéralement par la Direction. Cette mesure unilatérale devait normalement prendre fin le 31 décembre 2013.

Suite à l'échec des négociations sur ce thème dans le cadre des N.A.O. 2012 pour l'année 2013, la Direction et les organisations syndicales ont convenu d'ouvrir un nouveau cycle de négociation, en vue d'aboutir à la refonte complète du dispositif de prime, qui était jusqu'alors basé sur une évaluation trimestrielle de performance individuelle.

Les dispositions du présent accord se substituent intégralement et de plein droit, à compter de son entrée en vigueur, au dispositif unilatéral de prime trimestrielle, qui devait initialement prendre fin au 31 décembre 2013.

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les deux dispositifs de prime énoncés ci-après, s'appliqueront donc en lieu et place du précédent dispositif de prime trimestrielle basé sur la performance individuelle

1 Champs d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements de la société HELPLINE situés en France métropolitaine.

2 Enoncé des deux dispositifs de prime

2.1) Une prime mensuelle et individuelle d'assiduité

2.1.1) Bénéficiaires

L'ensemble des salariés en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, dont la qualification est rattachée, dans le référentiel métier HELPLINE, aux filières GRC et Assistance.

Les salariés dont la qualification dans le référentiel métier HELPLINE, est Coordinateur de production.

Tm
2 B

2.1.2) Eligibilité

Un salarié bénéficiaire est éligible à la prime mensuelle d'assiduité à compter du premier mois complet, suivant son entrée dans les effectifs de l'entreprise.

Exemple : un salarié entré dans les effectifs le 10 novembre 2013, sera éligible à compter du mois de décembre 2013.

Pour être éligible, le salarié bénéficiaire doit également être présent dans les effectifs de l'entreprise, le dernier jour du mois concerné par le versement de la prime.

Exemple : un salarié sortant des effectifs le 10 novembre 2013, ne sera pas éligible au titre du mois de novembre 2013.

2.1.3) Montant de la prime mensuelle d'assiduité

Le montant de la prime mensuelle d'assiduité est fixé à 80 euros bruts, quelle que soit la catégorie de bénéficiaire.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de la prime sera proportionnel à la quotité de travail par rapport à la durée de travail de référence en vigueur dans l'entreprise.

Les absences injustifiées, quel qu'en soit le nombre et la durée sur le mois, n'ouvrent pas droit au versement de la prime d'assiduité.

Seules sont donc prises en compte, les absences justifiées.

En fonction des absences justifiées éventuellement constatées sur le mois de référence, le montant de la prime d'assiduité versée est dégressif selon le barème ci-dessous :

Absences justifiées constatées sur le mois de référence	Pourcentage versé de la prime d'assiduité
Aucune à 2 jours ouvrés	100%
De 3 à 4 jours ouvrés	70%
De 5 à 6 jours ouvrés	50%
De 7 à 8 jours ouvrés	20%
A partir de 9 jours ouvrés	0%

Sur une même journée, toute absence ou retard justifié, supérieur ou égal à trois heures, est considérée comme un jour ouvré complet, au regard du barème de dégressivité ci-dessus.

La prime versée le mois M, sera calculée sur la base des absences justifiées constatées sur le mois M-1 d'éligibilité du salarié. Ainsi, la prime versée au mois d'avril se rapporte aux absences du mois de mars.

Handwritten notes:
D
7
7
(7)

2.1.4) Absences justifiées prises en compte pour la détermination de la prime d'assiduité

Les absences justifiées ci-dessous ne sont pas prises en compte, dans la détermination du montant de la prime d'assiduité :

. Congés payés

. Jours R.T.T.

. Jours d'ancienneté

. Absences exceptionnelles prévues à l'article 29 de la convention collective nationale étendue des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (SYNTEC)

Elles n'ont donc aucun impact sur le montant de la prime d'assiduité.

Par opposition, toutes les autres absences justifiées du salarié, qu'elles soient volontaires ou non, qu'elles entraînent ou non suspension du contrat de travail, sont prises en compte pour déterminer le montant de la prime d'assiduité, car elles sont source de désorganisation de l'entreprise et d'efforts supplémentaires de la part des salariés présents.

2.2) Une prime trimestrielle de performance collective de l'équipe

2.2.1) Bénéficiaires

L'ensemble des salariés en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, dont la qualification est rattachée, dans le référentiel métier HELPLINE, aux filières GRC et Assistance.

Les salariés dont la qualification dans le référentiel métier HELPLINE, est Coordinateur de production.

2.2.2) Eligibilité

Un salarié bénéficiaire est éligible à la prime trimestrielle de performance collective à compter du premier trimestre complet, suivant son entrée dans les effectifs de l'entreprise.

Exemple : un salarié entré dans les effectifs le 10 novembre 2013, sera éligible à compter du 1^{er} trimestre 2014, la prime étant versée en avril 2014.

Pour être éligible, le salarié bénéficiaire doit également être présent dans les effectifs de l'entreprise, le dernier jour du trimestre concerné par le versement de la prime.


Exemple : un salarié sortant des effectifs le 10 novembre 2013, ne sera pas éligible au titre du 4^{ème} trimestre 2013.

2.2.3) Montant et évaluation de la prime trimestrielle de performance collective de l'équipe

Le montant de la prime trimestrielle de performance collective de l'équipe est fixé à 100€ bruts.

L'équipe de rattachement du salarié est celle au sein de laquelle il est affecté le 1^{er} jour du trimestre T.

Une équipe est une entité objective et cohérente qui correspond généralement à tout ou partie d'un compte client, d'une enseigne ou d'un service client ; ou d'un groupe de comptes, d'enseignes ou de services client pour les prestations d'assistance technique.

Handwritten signature and initials: 
T M A D

Les salariés en intermission au cours du trimestre T, seront considérés comme faisant toujours partie de leur précédente équipe d'affectation.

L'indicateur trimestriel d'évaluation de la performance collective de l'équipe, est défini par l'encadrement, le mois précédent le début du trimestre T.

Afin de garantir une cohérence entre les indicateurs trimestriels de performance collectifs mis en place au sein de chacune des équipes, le Directeur des Opérations validera les indicateurs retenus.

L'indicateur trimestriel de performance collective doit être objectif, mesurable et atteignable. Il est communiqué à tous les salariés de l'équipe, au plus tard le 1^{er} jour du trimestre T.

L'indicateur trimestriel de performance collective retenu pour l'équipe, ne peut pas être d'ordre financier et doit viser autant que possible l'amélioration de la qualité de service. En tout état de cause, cet indicateur doit être de nature à renforcer la cohésion de l'équipe.

Définitions (source Larousse) :

Indicateur : Ensemble de données relatives à une situation et / ou à son évolution.

Objectif : But, résultat vers lequel tend l'action de quelqu'un, d'un groupe.

Mesurable : Qui peut être mesuré.

Atteignable : Qu'il est possible d'atteindre. Synonyme d'accessible.

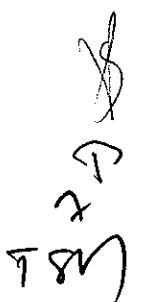
Si l'indicateur trimestriel de performance collective de l'équipe E est atteint pour le trimestre T, chaque salarié éligible et bénéficiaire de l'équipe E, percevra sur la paie du mois suivant la fin du trimestre T, le montant de la prime trimestrielle de performance collective prévu au présent article, proratisé le cas échéant, de ses absences constatées au cours du trimestre T, telles que définies aux articles 2.2.4 et 2.2.5.

2.2.4) Impact de l'absentéisme du salarié sur la prime trimestrielle de performance collective de l'équipe

Les absences injustifiées, quels qu'en soient le nombre et la durée sur le mois, n'ouvrent pas droit au versement de la prime trimestrielle de performance collective de l'équipe.

Seules sont donc prises en compte, les absences justifiées.

En fonction des absences justifiées éventuellement constatées sur le mois de référence, le montant de la prime trimestrielle de performance collective de l'équipe versée, est dégressif selon le barème ci-dessous :

Handwritten signature and initials: 

Absences justifiées constatées sur le trimestre de référence	Pourcentage versé de la prime trimestrielle de performance collective de l'équipe
Aucune à 5 jours calendaires d'absence justifiée	100%
De 6 à 10 jours calendaires d'absence justifiée	80%
De 11 à 15 jours calendaires d'absence justifiée	60%
De 16 à 20 jours calendaires d'absence justifiée	40%
A partir de 21 jours calendaires d'absence justifiée	0%

Sur une même journée, toute absence ou retard justifié, supérieur ou égal à quatre heures, est considérée comme un jour ouvré complet, au regard du barème de dégressivité ci-dessus.

Pour les salariés à temps partiel, le montant des primes sera proportionnel à la quotité de travail par rapport à la durée de travail de référence en vigueur dans l'entreprise.

Les primes versées le trimestre T, seront calculées sur la base des absences constatées sur le trimestre T-1 d'éligibilité du salarié. Ainsi, la prime versée en juillet est calculée sur la base de l'objectif et des absences du deuxième trimestre.


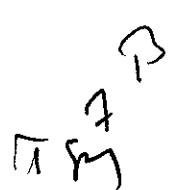
2.2.5) Absences justifiées prises en compte pour la détermination de la prime trimestrielle de performance collective de l'équipe

Les absences justifiées ci-dessous ne sont pas prises en compte, dans la détermination du montant de la prime trimestrielle de performance collective de l'équipe :

- . Congés payés
- . Jours R.T.T.
- . Jours d'ancienneté
- . Absences exceptionnelles prévues à l'article 29 de la convention collective nationale étendue des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (SYNTEC)

Elles n'ont donc aucun impact sur le montant de la prime trimestrielle de performance collective de l'équipe.

Par opposition, toutes les autres absences justifiées du salarié, qu'elles soient volontaires ou non, qu'elles entraînent ou non suspension du contrat de travail, sont prises en compte pour déterminer le montant de la prime trimestrielle de performance collective de l'équipe, car elles sont source de désorganisation de l'entreprise et d'efforts supplémentaires de la part des salariés présents.

3 Suivi de l'accord

Un bilan de l'application du présent accord au regard du dispositif de prime trimestrielle de performance collective de l'équipe, sera présenté trimestriellement au Comité d'Entreprise. Il comprendra notamment le nombre d'équipes du trimestre T-1, le nombre d'équipes ayant atteint l'objectif sur le trimestre T-1, le nombre d'équipes n'ayant pas atteint l'objectif sur le trimestre T-1.

4 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2013. Il est conclu pour une durée de 2 ans. Il prendra donc normalement fin le 30 juin 2015.

Cette durée pourra être prorogée par accord entre les parties, qui engageront pour ce faire une négociation, avant l'expiration de cet accord.

5 Interprétation de l'accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 30 jours suivant la demande, pour étudier et tenter de régler tout différend, d'ordre individuel ou collectif, né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Direction. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les 15 jours suivants la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

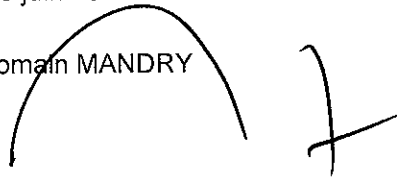
6 Dépôt et publicité

Le présent accord a fait l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise préalable à sa signature.

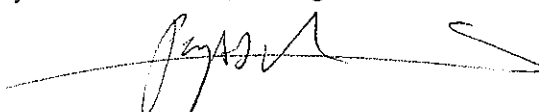
Il est établi en 6 exemplaires originaux dont un pour dépôt auprès de l'Unité Territoriale des Hauts de Seine de la D.I.R.E.C.C.T.E, un pour dépôt au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre et un pour chacune des parties.

Fait à Nanterre, le 13 juin 2013

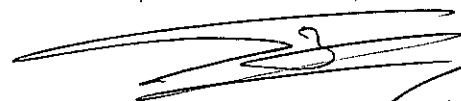
Pour l'Entreprise, Romain MANDRY



Pour le syndicat CFE-CGC, Solange PEYSSARD,



Pour le syndicat CFDT, Frédéric BOYER,



Pour le syndicat CGT, Sidi Mohamed TAKIOULLAH,

