



LA HALLE

c'est vraiment vous

R4 négociation accord d'adaptation anticipé

2 OCTOBRE 2018

THEMES : DUREE DU TRAVAIL / REMUNERATION

Mesures abordées

1	Durée de travail des Conseillers de Clientèle à temps partiel
2	Modulation
3	Compléments d'heures
4	Pause
5	Jours fériés
6	Durée de travail des Cadres
7	Classification conventionnelle HAV
8	Rémunération
9	Déplacements à l'étranger

THEME : DUREE DU TRAVAIL

*(complément suite échanges réunion 3
négociation en date du 6 septembre 2018)*

Durée de travail des Conseillers de Clientèle à temps partiel

Périmètre : Magasins

Parti pris

Augmenter le temps de travail des collaborateurs à temps partiel (hors contrats étudiants) et augmenter leur pouvoir d'achat

Proposition

Nous travaillons sur la possibilité de proposer aux salariés en CDI ayant une durée de travail hebdomadaire supérieure à 10 heures et inférieure à 24 heures, une revalorisation de leur temps de travail en relevant leur temps de travail au module supérieur. A ce jour, près de 400 salariés ont des modules horaires compris entre plus de 10h et moins de 24h.

→ Étude en cours en prenant en compte :

- le niveau de frais de personnel
- l'activité et la situation économique de chaque magasin

Durée de travail des Agents de Maîtrise et Employés / Modulation

Périmètre : Magasins

Parti pris

L'entreprise souhaite des modalités uniques répondant à l'activité des magasins et permettant une facilité de traitement en terme de gestion.

Proposition

- Salariés à temps complet / volontariat
- Période de référence : 1^{er} mars au 28 février
- Calendrier :
 - semaines hautes planifiées par le Directeur / Responsable de Magasin dans le mois précédent la fin de la saison commerciale pour la saison à venir, en accord avec le Directeur Régional
 - en l'absence d'accord avec la hiérarchie, respect du calendrier indiqué précédemment (1 semaine sur la rentrée des classes, 2 semaines sur la période des fêtes de fin d'année, 2 semaines sur les soldes d'hiver, 2 semaines sur les soldes d'été)
 - affichage planning 10 jours à l'avance
 - interdiction de recours à la modulation pour motif de remplacement d'un collaborateur absent

Compléments d'heures

Périmètre : Magasins

Constat

Les majorations versées dans le cadre du complément d'heures varient d'une entité à l'autre compte tenu des dispositions prévues par chacune des conventions collectives.

Parti pris

L'entreprise souhaite unifier les majorations versées en contrepartie du complément d'heures.

Proposition

- Majorations :
 - 15 % pour les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures
Les salariés de la HAV verraient leur taux de majoration passé de 12% à 15%.
 - 25 % pour les heures réalisées au-delà du complément d'heure

Pause

Périmètre : Magasins

Constat

Chaque entreprise bénéficie de son propre système en matière de pause.

Parti pris

L'entreprise souhaite appliquer une même règle pour l'ensemble des magasins.

Proposition

- Dès que le temps de travail quotidien atteint 4 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 15 minutes
- Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes

Jours fériés (1/2)

Périmètre : Magasins

Constat

Chaque entreprise bénéficie de son propre système en matière de jours fériés.

Parti pris

L'entreprise souhaite instaurer un dispositif unique pour l'ensemble de ses magasins.

Rappel des majorations applicables pour un jour férié :

- 100% du taux horaire pour les employés / agents de maîtrise
- 100% du taux journalier pour les cadres au forfait jour

Proposition

Nombre de jours fériés travaillés : le principe étant basé sur le volontariat, il n'y a pas lieu de limiter le nombre de jours fériés travaillés par an, chaque collaborateur pouvant se déterminer sur cette question.

Jours fériés (2/2)

Périmètre : Magasins

Constat

Certains jours fériés tombent très rarement un samedi. Or, le nombre de volontaires pour travailler ce jour férié a conduit à voir des magasins fermés un jour incontournable du commerce où tous les concurrents sont eux ouverts. Ex : un grand nombre de magasins ont été fermés le 14 juillet 2018 emportant une perte de chiffre d'affaires significative.

Parti pris

L'entreprise considère nécessaire que les collaborateurs soient présents les jours fériés tombant un samedi compte tenu de la pratique des concurrents ouverts sur ces journées.

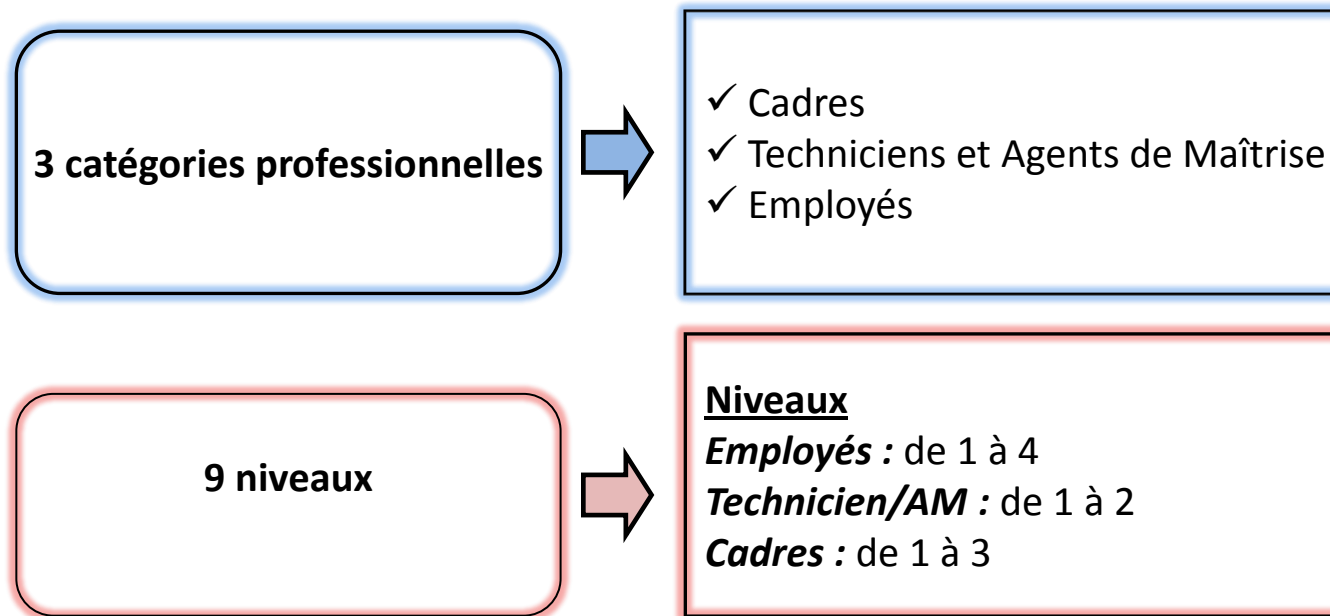
Proposition

La Direction informera en début d'année l'ensemble des collaborateurs de son souhait d'ouvrir le samedi férié sans recours au volontariat. Chaque magasin organisera la planification des équipes en conséquence.

La Direction propose de ce fait pour les salariés planifiés ce jour-là de porter à 120% la majoration des jours fériés travaillés tombant un samedi.

CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE HAV

Rappel architecture système de classification vêtement



Classification La Halle unifiée

Périmètre : Magasins

Constat

Les conventions collectives magasins (habillement d'une part, chaussure d'autre part) ont défini chacune leur système de classification avec notamment des intitulés d'emploi parfois différents.

Parti pris

L'entreprise souhaite harmoniser les intitulés d'emploi dans tous les magasins de La Halle unifiée.

Proposition

	HAC	HAV		LA HALLE Unifiée
Emploi	Responsable de Magasin	Directeur de Magasin	➔	Directeur de Magasin - Cadre
Statut	Cadre	Cadre		
Emploi	Assistant Responsable de Magasin	Adjoint Direction Magasin	➔	Adjoint Direction Magasin - Agent de Maîtrise
Statut	Employé	Agent de Maîtrise		
Emploi	Conseiller de Clientèle	Conseiller de Clientèle	➔	Conseiller de Clientèle - Employé
Statut	Employé	Employé		

THEME : REMUNERATION

Rémunération fixe

Périmètre : Magasins

Constat

Les conventions collectives magasins (habillement d'une part, chaussure d'autre part) ont défini des grilles de salaires différentes qui ont créé des écarts de rémunération.

Parti pris

La Direction a fait le choix de positionner :

- ✓ Les RM au statut Cadre, intitulé de poste « Directeur de Magasin »,
- ✓ Les ARM au statut Agent de Maîtrise, intitulé de poste « Adjoint de Direction de Magasin ».
- ✓ Concernant les CC, ils conservent le statut Employés

Conséquence

- ✓ Application de la rémunération conventionnelle correspondante dès le 1^{er} janvier 2019
- ✓ Bénéfice des dispositions relatives à la prime d'ancienneté de la convention collective du Vêtement (venant se substituer à la prime fixe gelée depuis 2015 pour les bénéficiaires)

Rémunération Variable Magasins

>>> La rémunération variable magasins

Constat : la rémunération variable des salariés du réseau des 2 sociétés est structurée de manière différente. Les règles actuelles ont été mises en place il y a de nombreuses années sans avoir été progressivement adaptées à l'évolution de l'activité.

Principe : La direction souhaite mettre en place rapidement des règles identiques pour tous les salariés du réseau la Halle pour ses activités de vente de chaussure et d'habillement.

Cette refonte devra certainement revenir sur des dispositifs qui ne correspondent plus à la réalité du commerce actuel pour les remplacer par de nouvelles règles en ligne avec la stratégie de la Halle (croissance du chiffre d'affaires, capacité à transformer, performance économique...).

Rémunération

Variable Magasins - HAC HAV - Etat des lieux

Année 2017 effectif permanent		RESPONSABLE / DIRECTEUR DE MAGASIN				
		Prime moyenne par versement	Nbre de versement par an	Prime moyenne par an	Prime moyenne mensuelle	% bénéficiaires
HAV	Prime CA mensuelles	188 €	8,20	1 544 €	129 €	97%
	Prime inventaire	629 €	1,30	816 €	68 €	78%
	Prime qualitative	1 334 €	1,00	1 334 €	111 €	97%
	Bonus saison CA	299 €	1,43	428 €	36 €	60%
	TOTAL	341 €	10,96	3 741 €	312 €	98%
HAC	Prime CA mensuelles	260 €	4,67	1 212 €	101 €	97%

=> Effectif permanent : Effectif en CDI, à temps complet, présent entre le 01/01 et le 31/12

=> % Bénéficiaires : % de collaborateurs ayant bénéficié au moins d'un versement de prime dans l'année

Rémunération

Variable Magasins - HAC HAV - Etat des lieux

Année 2017 effectif permanent		ASSISTANT / ADJOINT				
		Prime moyenne par versement	Nbre de versement par an	Prime moyenne par an	Prime moyenne mensuelle	% bénéficiaires
HAV	Prime CA mensuelles	119 €	7,71	918 €	76 €	98%
	Prime inventaire	473 €	1,35	639 €	53 €	71%
	Prime qualitative	755 €	1,00	755 €	63 €	96%
	Bonus saison CA	178 €	1,44	256 €	21 €	60%
	TOTAL	216 €	10,47	2 260 €	188 €	99%
HAC	Prime CA mensuelles	131 €	5,35	701 €	58 €	87%

=> Effectif permanent : Effectif en CDI, à temps complet, présent entre le 01/01 et le 31/12

=> % Bénéficiaires : % de collaborateurs ayant bénéficié au moins d'un versement de prime dans l'année

Rémunération

Variable Magasins - HAC HAV - Etat des lieux

Année 2017 effectif permanent		MERCHANTISEUR				
		Prime moyenne par versement	Nbre de versement par an	Prime moyenne par an	Prime moyenne mensuelle	% bénéficiaires
HAV	Prime CA mensuelles	78 €	7,56	591 €	49 €	97%
	Prime inventaire	596 €	1,27	758 €	63 €	73%
	Prime qualitative	Non bénéficiaire				
	Bonus saison CA	140 €	1,43	201 €	17 €	46%
	TOTAL	137 €	9,20	1 258 €	105 €	97%
HAC	Prime CA mensuelles	Pas de merchandiser				

=> Effectif permanent : Effectif en CDI, à temps complet, présent entre le 01/01 et le 31/12

=> % Bénéficiaires : % de collaborateurs ayant bénéficié au moins d'un versement de prime dans l'année

Rémunération

Variable Magasins - HAC HAV - Etat des lieux

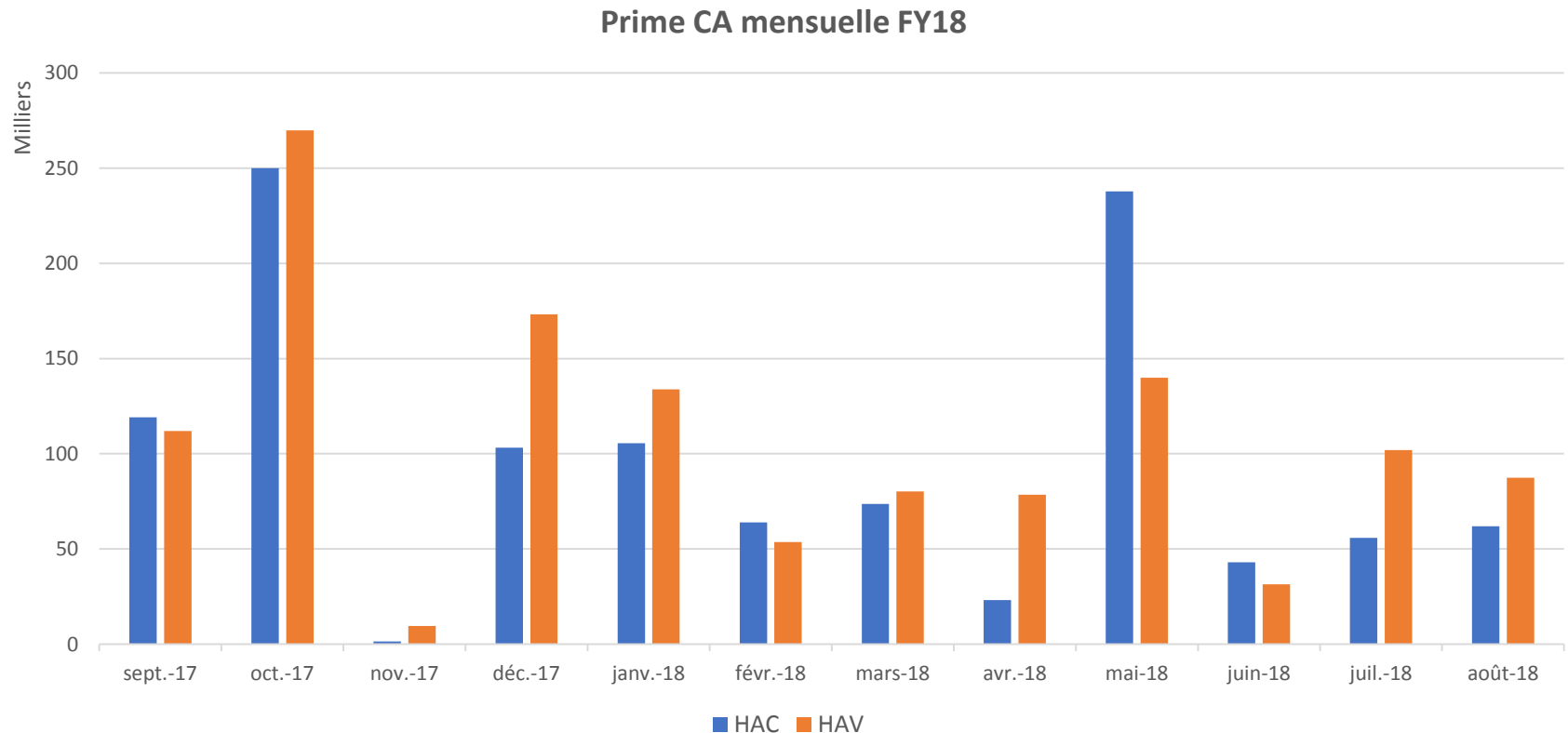
Année 2017 effectif permanent		CONSEILLER DE CLIENTELE				
		Prime moyenne par versement	Nbre de versement par an	Prime moyenne par an	Prime moyenne mensuelle	% bénéficiaires
HAV	Prime CA mensuelles	74 €	7,34	542 €	45 €	94%
	Prime inventaire	478 €	1,13	540 €	45 €	67%
	Prime qualitative	Non bénéficiaire				
	Bonus saison CA	Non bénéficiaire				
	TOTAL	113 €	8,07	915 €	76 €	95%
HAC	Prime CA mensuelles	58 €	5,06	295 €	25 €	93%

=> Effectif permanent : Effectif en CDI, à temps complet, présent entre le 01/01 et le 31/12

=> % Bénéficiaires : % de collaborateurs ayant bénéficié au moins d'un versement de prime dans l'année

Rémunération

Variable Magasins - HAC HAV - Etat des lieux



Rémunération

Variable Magasins - HAC - Décomposition

STE	PRIME	PERIODICITE Calcul / Versement	BENEFICIAIRES	CRITERES DECLENCHEMEN T	CALCUL CARACTERISTIQUES
HAC	PRIME VARIABLE CA MAGASIN	Mens.	RM - ARM - CC CDD et CDI 1 mois d'anc. (mois civil entier)	Atteinte CA N-1	<p>Taux progressif :</p> <ul style="list-style-type: none"> .Indice CA 100 à 101,5 alors 0,25% du CA mensuel .Indice CA 101,51 à 103 alors 0,45% du CA mensuel .Indice CA 103,01 à 105 alors 0,55% du CA mensuel .Indice CA 105,01 à 108 alors 0,60% du CA mensuel .Indice CA 108,01 à + alors 0,65% du CA mensuel <p>Calcul Prime Horaire = montant de la prime magasin / total des heures magasin Répartition individuelle = nbr d'h. travaillées * coeff par emploi * prime horaire => Coeff par emploi = RM couple : 3, RM seul : 5, ARM : 2, CC : 1 => Plafonds = RM seul : 500€; RM couple : 350€; ARM : 250€; CC : 125€ Payé M+1</p>

Rémunération

Variable Magasins - HAC - Constat

STE	PRIME	BENEFICIAIRES	CONSTAT	LIMITE DU SYSTÈME
HAC	PRIME VARIABLE CA MAGASIN	RM - ARM - CC CDD et CDI 1 mois d'anc. (mois civil entier) Sauf RM Volants	Système éprouvé depuis les années 2000 L'indicateur "CA N-1" est bien compris par les collaborateurs Objectif mensuel et versement mensuel => proche du quotidien Objectif collectif entraînant toute l'équipe vers un but commun	Complexité des modalités de calcul Système purement mensuel ne permettant pas de valoriser l'atteinte du CA N-1 à la saison Progression linéaire, pas de booster L'unique critère déclencheur "CA N-1" ne permet pas d'animer l'indicateur "Objectif CA N" Pour les CC, difficultés de percevoir l'impact de leurs actions sur le résultat

Rémunération

Variable Magasins - HAV - Décomposition

STE	PRIME	PERIODICITE Calcul / Versement	BENEFICIAIRES	CRITERES DECLENCHEMEN T	CALCUL CARACTERISTIQUES
HAV	PRIME CA MENSUELLE	Mens.	DM - ADJ. CDD et CDI 2 mois d'anc.	Atteinte CA N-1 et Atteinte Obj. CA N Si obj. négatif : suppression du critère CA N-1; seul critère : obj. CA N => sur décision du DR	<p>Taux progressif :</p> <ul style="list-style-type: none"> . Si CA N-1 atteint = 0,085% CA net réalisé jusqu'à obj. CA N pour DM et 0,051% pour Adjoint . Si CA N-1 atteint et dépassement obj. CA N jusqu'à son doublement = 0,085% + 1,7% sur partie entre obj. CA N et doublement pour DM et 1,02% pour Adjoint . Si dépassement du doublement obj. CA N = 0,085% + 1,7% + 0,5% sur la partie > au doublement pour le DM et 0,3% pour l'Adjoint <p>=> Doublement du dépassement = CA N-1 + ((Obj. - CA N-1) *2)</p> <p>Taux unique pour les magasins non comparables, fermeture dimanche, obj. négatif = 0,12% sur le CA net réalisé pour le DM et 0,072% pour l'adjoint, jusqu'au 13ème mois</p> <p>Pime sur objectif négatif, sur décision du DR, si concurrence interne ou externe générant une baisse de CA significatif</p> <p>Plafond = 2 fois le fixe de base annuel / 12 Prorata en cas d'absences sauf CP et Formation Pavé M+1</p>

Rémunération

Variable Magasins - HAV - Décomposition

STE	PRIME	PERIODICITE Calcul / Versement	BENEFICIAIRES	CRITERES DECLENCHEMEN T	CALCUL CARACTERISTIQUES
HAV	PRIME CA MENSUELLE	Mens.	EMPLOYE - MERCH CDD et CDI 2 mois d'anc.	Atteinte CA N-1	<p>Valeur de point à CA N-1 atteint * nbr d'h. réalisées dans le mois (de 0,36€ à 0,45€) Ou Valeur de point à obj. CA atteint * Nbr d'h. réalisées dans le mois (de 0,48€ à 0,57€) => Le 2ème se substitue au 1er, pas de cumul</p> <p>Valeur du point est fonction de la classif. du collaborateur</p> <p>Pime sur objectif négatif sur décision du DR, si concurrence interne ou externe générant une baisse de CA significatif => Montant selon même barème de point</p> <p>Pas de proratisation en cas de CP ou formation Rupture de contrat = non versement sur le mois considéré Particularités de calcul si magasins non comparables (création HAE/HAH, ouverture dimanche en cours de saison, ouverture, fermetures, ...) Versement M+1</p>

Rémunération

Variable Magasins - HAV - Constat

STE	PRIME	BENEFICIAIRES	CONSTAT	LIMITE DU SYSTÈME
HAV	PRIME CA MENSUELLE	DM - ADJ. EMPLOYE MERCH CDD et CDI 2 mois d'anc.	Système éprouvé depuis les années 2000 Système de Booster Objectif mensuel et versement mensuel => proche du quotidien Double critère : CA N-1 et objectif CA N	Complexité des modalités de calcul Différence entre collègue au sein d'un même emploi, du fait de la répartition par classification Traitement différencié en fonction de l'emploi exercé

Rémunération

Variable Magasins - HAV - Décomposition

STE	PRIME	PERIODICITE Calcul / Versement	BENEFICIAIRES	CRITERES DECLENCHEMEN T	CALCUL CARACTERISTIQUES
HAV	BONUS CA SAISON	Saison	DM - ADJ. CDD et CDI 2 mois d'anc.	Objectif CA N Saison	DM : Prime fixe selon 3 tranches de CA réalisé, de 304,90€ à 457,35€ Adjoint : 60% du montant de la prime DM
			MERCH CDD et CDI 2 mois d'anc.	Progression CA net du rayon	0,5% de l'augmentation du CA net du rayon Proratisation en fonction du temps de présence Plafond = 750€ Pas de versement en cas d'obj. CA N négatif

Rémunération

Variable Magasins - HAV - Constat

STE	PRIME	CONSTAT	LIMITE DU SYSTÈME
HAV	BONUS CA SAISON	<p>Système simple, lecture simple</p> <p>Valorise le travail effectué sur la saison, en plus du travail effectué au mois le mois</p>	<p>Montants complexes !</p> <p>Montant fixe sur seulement 3 tranches de CA => Ne récompense pas la surperformance</p> <p>Critère unique : augmentation du CA et non l'atteinte de l'obj. CA N</p> <p>Prime ne concernant pas les Conseillers de Clientèle</p>

Rémunération

Variable Magasins - HAV - Décomposition

STE	PRIME	PERIODICITE Calcul / Versement	BENEFICIAIRES	CRITERES DECLENCHEMEN T	CALCUL CARACTERISTIQUES
HAV	PRIME DEMARQUE INCONNU	Annuel	DM - ADJ. CDD et CDI 2 mois d'anc.	Résultats Inventaire	<p>Taux sur CA si amélioration ou si dégradation du Taux de DI (de 0,026% à 0,102%), en fonction d'un taux de DI compris entre \geq et \leq</p> <p>Prime adjoint = 70% du montant de la prime DM</p> <p>Plafond : 2 fois le salaire fixe de base / 12 (pour une période de 6 mois entre 2 inventaires; en fonction de la périodicité entre 2 exe)</p> <p>Inventaire excédentaire : pas de prime</p> <p>Cas particulier d'anomalies de gestion, cambriolage, magasins ouvertures, mutation, suspension de longue durée du contrat de travail, rupture contrat de travail</p>

Rémunération

Variable Magasins - HAV - Décomposition

STE	PRIME	PERIODICITE Calcul / Versement	BENEFICIAIRES	CRITERES DECLENCHEMEN T	CALCUL CARACTERISTIQUES
HAV	PRIME DEMARQUE INCONNU	Annuel	EMPLOYE CDD et CDI 2 mois d'anc. à date d'inventaire	Résultat Inventaire	<p>Prime fixe : si amélioration du taux de DI de 93€ à 465€, si dégradation du taux de DI de 66€ à 465€</p> <p>Répartition par catégorie (C, D, E), en fonction d'un taux de DI \geq et \leq (Base temps complet sur 6 mois de référence)</p> <p>Si dégradation $> 0,6$ points ou que inventaire excédentaire = pas de prime</p> <p>Proratisation de la prime : $(\text{prime} * \text{heures payées sur période} / 151,67 * \text{nbr de mois entre 2 inventaires}) * (\text{Nbr de mois entre 2 inventaires} / 6)$</p> <p>Cas particuliers magasins en ouverture ou fermeture</p>
			MERCH CDD et CDI 2 mois d'anc.	Résultat Inventaire + Bonus DI Rayon si prime DI	<p>Idem employé sauf : pas de répartition par catégorie, prime fixe de 76€ à 348€ si amélioration et de 54€ à 348€ si dégradation</p> <p>Bonus DI Rayon selon même grille que calcul DI</p>

Rémunération

Variable Magasins - HAV - Constat

STE	PRIME	CONSTAT	LIMITE DU SYSTÈME
HAV	PRIME DEMARQUE INCONNU	Permet de sensibiliser les collaborateurs du magasin au Taux de DI	<p>Systeme Complexe</p> <p>Inégalité entre magasins situés en zone sensible et ceux situés en zone sans difficulté</p> <p>Pas d'éléments probants permettant de corréler les actions de "protection" et un "bon" taux de DI</p>

Rémunération

Variable Magasins - HAV - Décomposition

STE	PRIME	PERIODICITE Calcul / Versement	BENEFICIAIRES	CRITERES DECLENCHEMEN T	CALCUL CARACTERISTIQUES
HAV	PRIME QUALITATIVE	Annuel	DM - ADJOINT dès la fin de la période de formation	Réalisation obj. quali individuels, du 01/09 au 31/08	Fixation de 2 ou 3 obj. Quali (Gestion, Management, Progrès métier) avec indicateurs de mesure du résultat Potentiel = 5% du salaire brut annuel fixe de base Appréciation des objectifs sur septembre ou octobre

Rémunération

Variable Magasins - HAV - Constat

STE	PRIME	CONSTAT	LIMITE DU SYSTÈME
HAV	PRIME QUALITATIVE	Objectif lié à l'individu => Impact direct des actions réalisées	Nécessite la fixation d'objectif clairs, atteignables, mesurables Risque de subjectivité

Rémunération Variable Magasins - HAC HAV

Parti Pris

L'entreprise souhaite appliquer des règles identiques pour tous les collaborateurs du réseau la Halle, adaptées à l'évolution de l'activité et en ligne avec la stratégie de l'entreprise (croissance du CA, capacité à transformer, performance économique, ...).

Principes Directeurs

- Attribution d'une rémunération variable basée sur des objectifs :
 - de « Performance Magasin » : volet quantitatif basé sur des indicateurs de CA prenant en compte la volatilité de l'activité au fil de l'année
 - d'« Excellence Opérationnelle » : volet qualitatif basé sur des leviers propres à chaque magasin et le respect des normes du métier.
- Bénéficiant à tous les collaborateurs d'un magasin, quel que soit leur emploi,
- Basée sur les mêmes objectifs collectifs, pour tous les collaborateurs du magasin,
- Compréhensible, impactant, proche des actions réalisées en magasin
- Récompensant la performance et le dépassement de l'objectif

DEPLACEMENT A L'ETRANGER

Déplacements à l'étranger

Périmètre : Siège

Dispositions en vigueur

- Si le collaborateur part, travaille ou revient un samedi → cette journée doit être récupérée ;
- Si le collaborateur part, travaille ou revient un dimanche → cette journée doit être récupérée ;
- Si le collaborateur est amené à partir le vendredi soir → le jour de son départ, il doit décaler son horaire d'arrivée au bureau en conséquence.

Pour une gestion plus simple et dans la mesure du possible, il est préférable que le collaborateur pose sa journée de récupération dès le lundi suivant son retour. Dans tous les cas, celle-ci devra être posée dans la semaine suivant son retour au plus tard.

Nécessité de respecter le temps de repos quotidien de 11h → si le collaborateur revient de voyage en semaine, il ne pourra venir travailler que 11h après son retour.

**MERCI DE VOTRE
ATTENTION**