

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF À LA PART VARIABLE
DE LA RÉMUNÉRATION DES COMMERCIAUX
DES ENTREPRISES ADAPTÉES DE L'APF**

ENTRE :

L'ASSOCIATION DES PARALYSÉS DE FRANCE, dont le Siège National est situé 17 Boulevard Auguste Blanqui 75013 PARIS, représentée par **Madame Anne ETCHEVERRY, Directrice du Pôle Ressources Humaines**

D'une part,

ET

Les organisations syndicales de salariés ci-dessous désignées :

- ✓ **C.F.D.T.** représentée par Francis LES ENFANT, Délégué Syndical Central
- ✓ **C.F.T.C.** représentée par Jean-Pierre LE CAIN, Délégué Syndical Central
- ✓ **C.G.T.** représentée par Jean-Patrick MANDUCA, Délégué Syndical Central
- ✓ **C.G.T.-F.O.** représentée par Eric DENISET, Délégué Syndical Central

D'autre part.

PRÉAMBULE

Par accord d'entreprise en date du 14 décembre 2007, les principes de la nouvelle politique salariale applicable aux personnels des Entreprises Adaptées de l'APF ont été arrêtés.

Les dispositions de l'article 2-4 de ce protocole prévoyaient qu'une négociation interviendrait entre l'APF et les organisations syndicales dans le courant du 1^{er} semestre 2008 afin de déterminer les conditions et modalités d'attribution d'une part variable de rémunération pour les salariés des entreprises adaptées de l'association occupant les fonctions d'Attaché(e) commercial(e) ou de Responsable commercial(e), compte tenu de la particularité de ces fonctions.

L'APF et les organisations syndicales représentatives des salariés se sont donc retrouvées à plusieurs reprises dans le cadre de cette négociation, et ont ensuite convenu des dispositions du présent accord.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux personnels des entreprises adaptées de l'APF occupant les fonctions d' « Attaché(e) Commercial(e) » telles que définies à l'accord du 25 septembre 2007.

Les fonctions de « Responsable Commercial(e) » ne sont pas concernées par les dispositions ci-après compte tenu des réflexions actuellement en cours concernant l'évolution de leurs missions. Il est de ce fait d'ores et déjà convenu qu'une négociation les concernant sera engagée ultérieurement pour déterminer les conditions et modalités d'attribution d'une part variable de rémunération qui leur seront applicables.

ARTICLE 2 – PRINCIPES GÉNÉRAUX

Les principes d'attribution de la part variable des Attachés commerciaux sont définis comme suit :

La part variable des Attachés commerciaux vient compléter leurs éléments fixes de rémunération arrêtés par l'accord du 14 septembre 2007.

Elle est liée à l'atteinte d'un double objectif :

- un objectif quantitatif ;
- un objectif qualitatif.

à la fois responsabilisant en ce qu'il s'agit d'un engagement mutuel à accomplir et gratifiant puisque l'atteinte de l'objectif par le commercial va générer le déclenchement de la prime variable.

Au plus tard en début d'année civile, l'objectif quantitatif qu'il y aura lieu d'atteindre sur cet exercice est déterminé au regard de la stratégie commerciale ainsi que des moyens en présence dans l'établissement. Cet objectif devra être :

- réaliste, c'est-à-dire ni trop facile à atteindre, ni démesuré ;
- spécifique, c'est à dire adapté à chaque commercial en fonction de son secteur d'intervention ;
- vérifiable : l'atteinte de l'objectif doit correspondre à une réalité tangible.

Afin de favoriser l'adhésion du commercial et son implication dans l'atteinte de l'objectif quantitatif attendu, celui-ci sera déterminé d'un commun accord entre le Directeur de l'entreprise adaptée et le professionnel concerné. A défaut d'accord, l'objectif quantitatif sera déterminé par la Direction.

Cet objectif, formalisé en début d'année civile sur un support spécifiquement prévu, est réparti entre les deux semestres de l'année au regard de la répartition semestrielle des objectifs atteints par l'Entreprise Adaptée durant les années antérieures. En tout état de cause, l'objectif déterminé pour le 1^{er} semestre ne pourra être inférieur à 60% de l'objectif annuel.

Aucune modification de l'objectif ainsi arrêté ne peut intervenir en cours d'exercice, sauf évènement imprévisible et impératif dûment justifié.

D'un point de vue qualitatif, les attentes sont exprimées au moyen d'un dispositif basé sur 4 thèmes particulièrement importants pour la fonction et sur lesquels le commercial a un impact direct.

AE
JPLC
EB # C

Un objectif atteint à 100% génère l'attribution d'une part variable de rémunération à hauteur de 2,5 mois de salaire de base du professionnel concerné. Cette part variable est répartie à hauteur de :

- 80% sur éléments quantitatifs (soit 2 mois),
- 20% sur éléments qualitatifs (soit 0,5 mois)

La part variable sur objectifs quantitatifs est néanmoins susceptible d'être majorée.

L'évaluation du niveau d'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs – impliquant le déclenchement du versement de la part variable le cas échéant - est réalisée à partir des deux documents supports joints en annexe au présent accord, à deux reprises durant l'année :

- au terme du 1^{er} semestre, est évalué le niveau d'atteinte des objectifs quantitatif et qualitatif relatifs au 1^{er} semestre ;
- au terme du 2nd semestre, est évalué le niveau d'atteinte des objectifs quantitatif et qualitatif relatifs à l'exercice dans sa totalité (semestres 1 et 2) ;

La prime est donc susceptible d'être versée en deux temps (1^{er} semestre selon résultats du semestre, 2nd semestre selon résultats sur l'année). Toutefois, le versement effectué après évaluation des résultats obtenus au titre du 1^{er} semestre est limité à hauteur de 80% d'un mois de salaire de base pour les aspects quantitatifs, la régularisation du solde dû intervenant le cas échéant en fin d'année au regard des résultats annuels.

Le formulaire spécifique d'évaluation des résultats (voir en annexe) comprend une zone libre permettant à chaque partie d'apporter les commentaires qu'il pourra souhaiter formuler sur les résultats.

ARTICLE 3 - PART VARIABLE SUR OBJECTIF QUANTITATIF

Article 3-1 : Principes

La part variable de rémunération sur objectif quantitatif des Attachés commerciaux se détermine au regard de deux « sous-objectifs » :

- les commandes facturées aux clients répertoriés au portefeuille du professionnel,
- la part attendue de ces commandes sur certains marchés cibles spécifiques.

L'impact ou « poids » de chacun de ces deux sous-objectifs dans le calcul de la part variable est différent selon que la stratégie commerciale et les orientations de développement de l'Entreprise Adaptée impliquent de développer plus ou moins fortement des marchés cibles spécifiques (en types de clients ou d'activité). Il est défini par la Direction.

En tout état de cause, le « poids » du résultat sur marché(s) cible(s) dans le calcul de la part variable ne peut être inférieure à 10% ni supérieure à 50% ; a contrario, le poids du résultat « global » facturé aux clients en portefeuille ne peut être supérieur à 90% ni inférieur à 50%.

Handwritten signatures and initials:
EJ
JPL
7C

Chacun de ces deux « sous-objectifs » est exprimé en termes de Chiffre d’Affaires Main d’Oeuvre Hors Taxes (CAMOHT) : au niveau de l’établissement, la notion de CAMOHT correspond à la définition de la « marge sur coûts variables », soit : Chiffre d’affaires *moins* consommations de matières premières, marchandises, sous-traitance et intérim [= (comptes 70) – (comptes 601 + 6031 + 6037 + 605 + 607 + 6091 + 6097 + 611 + 62x)].

Il est rappelé que chaque « sous-objectif » déterminé pour le 1^{er} semestre ne pourra être inférieur à 60% de l’objectif à atteindre sur l’année.

Article 3-2 : Modalités de calcul de la part variable sur chacun des deux sous-objectifs

▪ *Part variable sur CAMOHT du portefeuille*

Elle est calculée en fonction du CAMOHT facturé aux clients répertoriés au portefeuille du professionnel.

Elle est attribuée en fonction du pourcentage d’atteinte de l’objectif initialement fixé, dans les conditions suivantes :

Moins de 80% de l’objectif	pas de prime
Pour 80% de l’objectif	30% de la prime
De 80 à moins de 100% de l’objectif	chaque % supplémentaire d’objectif atteint au-delà de 80% sans atteindre 100% donne $(100-30)/(100-80) = 70/20^{\text{ème}}$ de % supplémentaire de prime ; ex : objectif atteint à 90% : part variable exprimée en % = $30 + [(90-80) \times (100-30)/(100-80)] = 65\%$
De 100 à moins de 130% de l’objectif	chaque % supplémentaire d’objectif atteint au-delà de 100% sans atteindre 130% donne $(150-100)/(130-100) = 50/30^{\text{ème}}$ de % supplémentaire de prime ; ex : objectif atteint à 120% : part variable = $100 + (120-100) \times (150-100)/(130-100) = 133,33\%$
A 130% de l’objectif	la part variable est portée à 150%
Au-delà de 130% de l’objectif	chaque % supplémentaire d’objectif réalisé donne 1% de prime supplémentaire <i>dans la limite de 200%</i> : ex : 140 % = plafond de 130 dépassé de 10 -> prime pour 130% majorée de 10 = 150 +10 = 160

▪ *Part variable sur « marchés cibles » (bonus)*

La part variable sur « marchés cibles » constitue un « bonus » dans la mesure où le CAMOHT correspondant est déjà pris en compte pour l’évaluation des résultats sur la totalité du portefeuille clients du professionnel concerné, et donc de la part variable sur CAMOHT Portefeuille.

Handwritten notes in blue ink:
 JE
 S
 JPKL
 ED
 X
 C

Il valorise de manière particulière l'effort réalisé par l'Attaché commercial pour développer le CA réalisé sur de nouveaux clients et/ou de nouvelles activités.

Le taux d'atteinte de l'objectif sur « marchés cibles » détermine le taux de la prime à verser, dans la limite de 150% ; exemples : si objectif sur « marché(s) cible(s) » atteint à 35%, part variable = 35% du bonus sur marchés cibles ; si objectif sur « marché(s) cible(s) » atteint à 175%, part variable = 150% du bonus sur marchés cibles.

ARTICLE 4 - PART VARIABLE SUR OBJECTIF QUALITATIF

Article 4-1 : Principes

La part variable sur aspects qualitatifs est plafonnée à hauteur d'un demi-mois de salaire de base pour l'année. Elle est répartie pour moitié sur chacun des deux semestres (soit 0,25 mois maxi sur chaque semestre).

Elle est appréciée à partir de thèmes sur lesquels le commercial a un impact direct. A ce jour, les thèmes retenus sont les suivants :

- qualité du reporting
- relations internes (dont aspects inter-EA APF)
- relations externes
- contribution à la démarche stratégique de l'EA et de l'APF.

Ces thèmes pourront faire l'objet de modifications ultérieures en cas de besoin, par la voie d'une nouvelle négociation au niveau national.

Chacun des thèmes comprend un certain nombre d'items ; le « poids » est le même pour chaque thème.

Chaque item est évalué de la manière suivante : 1 point si la réponse du commercial à l'exigence mesurée est satisfaisante ; 0 point si une amélioration de la part du commercial est attendue.

A ce jour, le « score » maximum de chaque thème est établi à hauteur de 5 items x 1 point = 5 points ; sur l'ensemble des thèmes, le « score » global maximum est établi à hauteur de 4 thèmes x 5 points = 20 points.

Article 4-2 : Modalités de calcul de la part variable

Le « score » global doit être supérieur à 10 points pour déclencher le paiement d'une partie au moins de la part variable sur éléments qualitatifs : tout point supplémentaire au-delà de 10 génère 10% de la part variable sur objectifs qualitatifs du semestre ou de l'année - exemple : un « score » de 12 points correspond à $2 \times 10 = 20\%$ de la part variable sur objectifs qualitative du semestre/de l'année

Si l'un des thèmes est noté à zéro (c'est-à-dire si *tous* les items du thème sont à zéro), aucune part variable n'est attribuée (NB : on examine la note globale du thème – un zéro pour l'un des items du thème n'est pas éliminatoire).

ARTICLE 5 – MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Les dispositions du présent accord sont applicables pour tout nouvel Attaché commercial qui serait recruté à compter de la date de signature du présent accord.

Un tirage du présent accord sera remis aux Attachés et Responsables commerciaux déjà en place à la date de signature du présent accord afin qu'ils puissent prendre connaissance des présentes mesures. Un choix leur est laissé entre les dispositions qui peuvent exister dans leur contrat de travail d'une part, et celles prévues par le présent accord d'autre part, à compter de la remise en main propre de la copie de cet accord jusqu'au 30 septembre 2008.

Dans l'hypothèse où le salarié souhaiterait opter pour les présentes mesures, les dispositions du présent accord lui seront alors exclusivement applicables à compter du 1^{er} janvier 2009.

En tout état de cause, le choix du salarié entre l'un et l'autre des deux dispositifs de rémunération (contrat ou accord collectif) devra être notifié officiellement à sa Direction. Un avenant au contrat de travail sera formalisé pour officialiser cette modification.

ARTICLE 6 – INFORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Chaque directeur d'entreprise adaptée informera les représentants du personnel et les délégués syndicaux de son établissement des présentes mesures. Un exemplaire du présent accord leur sera remis.

ARTICLE 7 – BILAN DE LA MISE EN PLACE DU PRÉSENT ACCORD

Les organisations syndicales seront informées avant la fin de l'année 2008 du nombre d'avenants qui auront été signés par les Attachés commerciaux afin d'opter pour les mesures prévues dans le présent accord.

Les parties signataires du présent accord conviennent par ailleurs de se rencontrer au plus tard courant mars 2010 pour faire le bilan de la mise en place des présentes mesures après leur première année d'application.

ARTICLE 8 - DURÉE - RÉVISION - DÉNONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en application dès le lendemain de sa signature.

Chaque partie signataire peut en demander la révision, en tout ou partie, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et comporter,

outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement possible et au plus tard dans le délai de 3 mois suivant réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu par le Code du Travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie ;
- cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôts prévues par le Code du Travail.

En outre, en cas d'évolutions législatives ou conventionnelles susceptibles de remettre en cause tout ou partie des dispositions de cet accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter les présentes dispositions.

ARTICLE 9 - DEPÔT DE L'ACCORD - AFFICHAGE

Le présent accord comporte 7 pages numérotées de 1 à 7 plus deux annexes.

Un exemplaire original est remis à chaque organisation signataire.

Il sera déposé auprès de la D.D.T.E.F.P. de Paris (75) dont dépend le Siège National. Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris (75).

Il fera l'objet d'un affichage dans chaque entreprise adaptée.

Fait à Paris, le 11 juin 2008

Pour l'APF,
Anne ETCHEVERRY



Pour la CGT,
Jean-Patrick MANDUCA



Pour la CGT-FO,
Eric DENISET



Pour la CFDT,
Francis LES ENFANT



Pour la CFTC,
Jean-Pierre LE CAIN



Nom du salarié:

Année:

Période (S1 ou A)

Salaire de base: exemple : 1 947,75 €

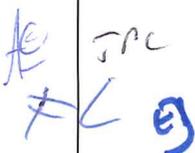
OBJECTIFS QUANTITATIFS	ANNEE		1ER SEMESTRE							GLOBAL ANNEE			
	Poids dans prime s/ aspects quantitatifs (1)	Objectif annuel en euros	Objectif en euros (=100%)	Seuil de déclenchement de la prime	Plafond montant prime 1er semestre	Réalisé en euros	Réalisé en % de l'objectif	Plafonnement prime 1er semestre (oui / non)	Montant acompte dû 1er semestre	Réalisé année €	Réalisé année %	Prime annuelle correspondante (en % d'1 mois de salaire)	Prime annuelle due en euros
PART SUR CA MO HT PORTEFEUILLE				0 €	0,00 €								0,00 €
BONUS SUR CA MO HT MARCHES CIBLES				0,01 €	0,00 €								0,00 €
TOTAL QUANTITATIF			Plafond prime 1er semestre :	1 558,20 €	Total prime versée sur 1er semestre :	0,00 €	Total prime due sur exercice :	0,00 €					

(1) Mini 60% pour CAMOHT Portefeuille

OBJECTIFS QUALITATIFS	ANNEE		1ER SEMESTRE							GLOBAL ANNEE			
	Objectif 100% semestre et année	Seuils de déclenchement de la prime	Poids dans prime 1er sem (en % d'1 mois de sal) pour obj 100% (=total 20)	Prime pour 100% de l'obj semest et au-delà	Bilan qualitatif 1er semestre	Réalisé en % de l'objectif	% d'un mois de salaire à verser	Montant acompte dû 1er semestre	Bilan qualitatif année	Réalisé en % de l'objectif	Prime annuelle correspondante (en % d'1 mois de salaire)	Prime annuelle due en euros	
REPORTING	5	1	-	-		-	-	-		-	-	-	
RELATIONS INTERNES	5	1	-	-		-	-	-		-	-	-	
RELATIONS EXTERIEURES	5	1	-	-		-	-	-		-	-	-	
CONTRIBUTION EA ET APF	5	1	-	-		-	-	-		-	-	-	
TOTAL QUALITATIF	20	11	25%	486,94 €	0			0,00 €	0			0,00 €	

PART VARIABLE TOTALE SI OBJECTIFS ATTEINTS A 100%	2 045,14 €	ACOMPTE DU 1ER SEMESTRE :	0,00 €	TOTAL DU SUR L'ANNEE	0,00 €
				SOLDE A REGULARISER	0,00 €

Accord sur les objectifs : Le directeur: _____ Le: _____ Signature: _____	Le salarié: Le: _____ Signature: _____	Accord sur les résultats : Le directeur: _____ Le: _____ Signature: _____	Le salarié: Le: _____ Signature: _____
Commentaires du directeur sur les résultats :		Commentaires du salarié sur les résultats :	





Nom et Prénom de l'Attaché(e) Commercial(e) :

Année : 20....

Entreprise Adaptée de :

Période: S1 ou A

BILAN QUALITATIF POUR LE CALCUL DE LA PART VARIABLE DE LA REMUNERATION DES ATTACHES COMMERCIAUX**THEME : QUALITE DU REPORTING**

<i>Items</i>	<i>Mesure</i>	<i>Score</i>	<i>Score maxi</i>
Toutes les rubriques sont renseignées et justes	Satisfaisant : 1 / A améliorer : 0		1
Rapports remis dans les délais	Satisfaisant : 1 / A améliorer : 0		1
Présentation du reporting (lisible et exploitable)	Satisfaisant : 1 / A améliorer : 0		1
Pertinence des commentaires	Satisfaisant : 1 / A améliorer : 0		1
Plus largement, informe sa direction de tout évènement important pour l'EA et/ou l'APF	Satisfaisant : 1 / A améliorer : 0		1
	TOTAL THEME		5

THEME : RELATIONS INTERNES A L'EA ET AU SEIN DE L'APF

<i>Items</i>	<i>Mesure</i>	<i>Score</i>	<i>Score maxi</i>
Respect du temps de présence dans l'établissement convenu avec la direction	Satisfaisant : 1 / A améliorer : 0		1
Relations avec l'ensemble du personnel de l'EA	Satisfaisant : 1 / A améliorer : 0		1
Echanges avec les professionnels concernés par l'action commerciale	Satisfaisant : 1 / A améliorer : 0		1
S'informe de la vie de l'établissement et de l'APF	Satisfaisant : 1 / A améliorer : 0		1
Communication avec les acteurs de l'APF autres que ceux de l'EA, notamment dans la mise en œuvre de projets communs	Satisfaisant : 1 / A améliorer : 0		1
	TOTAL THEME		5

THEME : RELATIONS AVEC L'EXTERIEUR (HORS APF)

<i>Items</i>	<i>Mesure</i>	<i>Score</i>	<i>Score maxi</i>
Maîtrise de ses dossiers	Satisfaisant : 1 / A améliorer : 0		1
Communication écrite (ex : comptes rendus, e-mails clients, etc...) : fréquence et qualité	Satisfaisant : 1 / A améliorer : 0		1
Présentation soignée et adaptée aux interlocuteurs	Satisfaisant : 1 / A améliorer : 0		1
Comportement professionnel (ponctualité, maîtrise de soi, courtoisie, persuasion ...)	Satisfaisant : 1 / A améliorer : 0		1
Nombre ou fréquence des visites adapté(e) aux besoins de l'action commerciale	Satisfaisant : 1 / A améliorer : 0		1
	TOTAL THEME		5

CONTRIBUTION A LA DEMARCHE STRATEGIQUE DE L'EA ET DE L'APF

<i>Items</i>	<i>Mesure</i>	<i>Score</i>	<i>Score maxi</i>
Compréhension, analyse de ses marchés et de leurs enjeux	Satisfaisant : 1 / A améliorer : 0		1
Proposition d'idées constructives et pertinentes	Satisfaisant : 1 / A améliorer : 0		1
Porteur des valeurs de l'APF à l'extérieur	Satisfaisant : 1 / A améliorer : 0		1
Contribution à une image positive de son EA	Satisfaisant : 1 / A améliorer : 0		1
Respect des règles déontologiques et de confidentialité	Satisfaisant : 1 / A améliorer : 0		1
	TOTAL THEME		5

AL SPLC
AE E

TOTAL SCORE ATT. COMMERCIAL	
NOTE ELIMINATOIRE	O/N

Sur:

20

