

**ACCORD DE MISE EN PLACE
D'UN EMPLOI D' « ASSISTANT DU RESPONSABLE DE MAGASIN »
AU SEIN DES MAGASINS DE LA COMPAGNIE EUROPEENNE DE LA
CHAUSSURE**

Entre les soussignés

La société SA COMPAGNIE EUROPEENNE DE LA CHAUSSURE représentée par Sylvie QUETEL, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines

D'une part

Et

LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES SUIVANTES :

- CFE-CGC.....représenté par M. *Martinez Manuel*
- CFT-CCF *Univale*.....représenté par M. *ESQUIERDO G*
-représenté par M.....
-représenté par M.....
-représenté par M.....

D'autre part,

PREAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en place un emploi d' « *assistant du responsable de magasin* » au sein des magasins de la Compagnie Européenne de la Chaussure.

Il résulte d'une volonté partagée de donner une nouvelle dimension à l'emploi d' « *animateur de rayon* » existant dans l'entreprise depuis 1998 et mis en place initialement dans les seuls magasins à l'enseigne Chaussland.

Cette nouvelle dimension que les parties ont souhaité donner à l'emploi d' « *animateur de rayon* » se traduit :

1°/ par une meilleure reconnaissance du contenu de l'emploi – redéfini sous l'intitulé plus adapté d' « *assistant du responsable de magasin* » - notamment en terme de salaire et de catégorie professionnelle.

Ainsi, le présent accord entraîne sur ces aspects une évolution immédiate de la situation des 146 collaborateurs employés à ce jour au sein de l'entreprise en qualité d'animateurs de rayon.

2°/ par un déploiement de l'emploi sur un plus grand nombre de magasins du réseau en fonction des besoins organisationnels précisément identifiés,

3°/ par la formalisation d'une véritable filière de promotion interne s'appuyant :

- d'une part, sur les perspectives d'évolution professionnelle offertes par l'emploi d' « *assistant du responsable de magasin* » aux employés libre service et par l'emploi de « *responsable de magasin* » aux assistants du responsable de magasin ;
- et, d'autre part, sur les dispositifs de formation mis en œuvre pour favoriser ces évolutions.

SQ EG
1/10
1/08

TITRE 1
CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI
« ASSISTANT DU RESPONSABLE DE MAGASIN »

Article 1 – Définition de l'emploi « *assistant du responsable de magasin* »

Les missions principales de l'*assistant du responsable de magasin* sont directement définies par les objectifs assignés à la mise en place de la nouvelle organisation des emplois au sein des magasins.

Ainsi, l'*assistant du responsable de magasin* concourt à l'amélioration du fonctionnement et des performances du point de vente :

- en secondant au quotidien le responsable dans l'organisation de l'activité et l'animation de l'équipe sur la surface de vente.
- en assurant la continuité de la direction du magasin en l'absence du responsable.

L'emploi d'*assistant du responsable de magasin* a donné lieu à la rédaction d'une définition d'emploi dont les parties reconnaissent avoir pris connaissance lors de la négociation du présent accord.

S'agissant d'un emploi nouveau – même si celui-ci s'appuie sur l'emploi d'*Animateur de rayon* jusqu'à présent développé exclusivement sur les magasins Chaussland – la définition d'emploi ne sera considérée comme établie qu'après un réexamen par la Direction des Ressources Humaines dans un délai de 12 à 18 mois.

Les éventuels ajustements qui pourraient être opérés à l'issue de ce réexamen seront portés à la connaissance du Comité d'Etablissement.

Article 2 – Classification de l'emploi « *assistant du responsable de magasin* »

Au vu des missions principales qui lui sont fixées, de son rattachement au responsable de magasin et de son rôle – non hiérarchique – vis-à-vis de l'équipe des ELS, les parties à l'accord décident que l'emploi d'*assistant du responsable de magasin* relève de la catégorie VI de la classification des employés telle que définie par la *convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure*.

Article 3 – Rémunération de l'emploi « *assistant du responsable de magasin* »

Au jour de l'application du présent accord et sans préjuger des éventuelles augmentations qui pourraient être ultérieurement décidées par la société, le salaire de base minimum pour un *assistant du responsable de magasin* à temps complet est fixé à 1330 euros.

54 EG
2/10
Mey

Article 4 – Structure des emplois au sein des magasins

A la date d'entrée en vigueur du présent accord, l'organisation professionnelle définie au sein des magasins pour assurer leur fonctionnement et leur progrès s'articule autour des 3 emplois suivants :

- Responsable de magasin (RM) correspondant à la dénomination « gérant » de la *Convention Collective Nationale des employés des entreprises à succursales du Commerce de détail de la chaussure*.
- Assistant du Responsable de magasin (A-RM), étant précisé que cet emploi ne sera créé ou maintenu, que dans les points de vente qui, après évaluation selon la grille retenue et visée à l'article 5 seront reconnus éligibles au dispositif.
- Employé Libre Service (ELS).

Par conséquent, à cette même date, l'emploi d'*assistant du responsable de magasin* se substitue à l'emploi d'animateur de rayon.

Les conditions dans lesquelles s'effectuera, à la mise en place du présent accord, cette substitution sont précisées aux articles 10 et 11.

SF EG
3/10
MG

TITRE 2
IDENTIFICATION DES MAGASINS ELIGIBLES AU DISPOSITIF
D'ASSISTANT DU RESPONSABLE DE MAGASIN

Article 5 – Principe de l'évaluation des magasins selon une grille multicritères

Afin de déterminer les points de vente sur lesquels doit être créé l'emploi d'*assistant du responsable de magasin*, la Direction a défini et fait application, de manière unilatérale, d'une grille d'évaluation reposant sur plusieurs critères.

La nature des critères retenus permet de préserver dans la création de l'emploi d'*assistant du responsable de magasin*, l'objectif de réponse à un besoin organisationnel pérenne.

Cette démarche vise à garantir d'une part, la cohérence des moyens mis en œuvre à situation équivalente et d'autre part, l'équité dans les perspectives d'évolution offertes aux Employés Libre Service.

Article 6 – Périodicité de l'évaluation

Sur la base de la grille multicritères retenue, la Direction de la Compagnie Européenne de la Chaussure réalise chaque année l'évaluation de la totalité des magasins.

Cette évaluation est effectuée :

- simultanément, pour tous les points de vente, dans les 4 mois suivant la clôture de l'exercice.
- au moment de la création (ou du transfert) de tout magasin.

Le Comité d'Etablissement est informé par la Direction des résultats de l'évaluation réalisée annuellement.

Article 7 – Conditions de modification de la grille d'évaluation

La grille dont les parties reconnaissent avoir pris connaissance est annexée au présent accord.

7-1 Modification des 5 critères de la grille.

Les 5 critères fixés dans la grille annexée au présent accord sont :

- le niveau de chiffre d'affaires réalisé par le magasin sur le dernier exercice clos,
- le ratio Superficie du magasin / Chiffre d'affaires,
- l'amplitude de fonctionnement du magasin,
- le nombre de personnes physiques employées en contrat à durée indéterminée (effectif inscrit en fin de mois, en moyenne sur l'exercice hors Responsable de magasin),
- l'environnement du magasin.

Les 5 critères qui constituent la grille font partie intégrante de cet accord et ne peuvent être modifiés que par avenant conclu entre les parties à l'accord dans les conditions prévues à l'article 15.

54 ⁵⁻⁶
4/10 *[Signature]*

7-2 Modification du seuil de chiffre d'affaires déclenchant la mise en place de l'emploi.
La grille annexée au présent accord fixe à 1,5 millions d'euros le seuil de chiffre d'affaires à partir duquel l'emploi d' « A-RM » est automatiquement mis en place.

Le seuil fixé ayant un impact immédiat sur le nombre d'emplois d' « A-RM » créés, il est convenu qu'il ne pourra être modifié que par voie d'avenant conclu entre les parties à l'accord dans les conditions prévues à l'article 15.

7-3 Modification de l'étalonnage des critères.

Dans le cas où l'entreprise estimerait nécessaire de modifier l'étalonnage des critères de la grille d'évaluation, le Comité d'Etablissement serait obligatoirement informé et consulté sur les changements envisagés.

Toutefois, il est précisé qu'une modification de l'étalonnage des critères ayant pour conséquence de réduire le nombre de postes d' « A-RM » de 15% et plus ne peut être réalisée que par avenant conclu dans les conditions de l'article 15 du présent accord.

Article 8 – Application des résultats de l'évaluation annuelle

8-1 Evaluation entraînant une perte d'éligibilité du magasin à l'emploi d' « A-RM ».

Une première évaluation concluant à la perte d'éligibilité n'entraîne pas immédiatement la suppression du poste d' « A-RM » sur le magasin.

En revanche, si la perte d'éligibilité est constatée lors de deux évaluations successives, le salarié occupant le poste d'*assistant du responsable de magasin* se verra proposer une nouvelle affectation dans un magasin éligible au dispositif étant entendu qu'aucune mobilité géographique hors du champ de mobilité défini contractuellement ne pourra lui être imposée.

8-2 Evaluation entraînant l'éligibilité du magasin à l'emploi d' « A-RM ».

Dans cette hypothèse, le poste d' « A-RM » pourra être créé immédiatement.

Toutefois, la Direction pourra prendre la décision d'attendre les résultats de l'évaluation suivante afin de voir confirmer l'éligibilité du magasin.

8-3 Evaluation des magasins ouverts ou transférés en cours d'exercice.

Pour les magasins ouverts ou transférés en cours d'exercice, une évaluation spécifique du point de vente est effectuée selon la grille multicritères. Dans cette hypothèse, la création de l'emploi d' « A-RM » n'a pas de caractère systématique.

8-4 Evaluation des magasins issus d'une reprise externe.

Quel que soit le résultat de l'évaluation, il est convenu que l'emploi d' « A-RM » ne pourra être mis en place s'il existe au sein du magasin soit un emploi dont les missions sont proches de celles d'*assistant du responsable de magasin*, soit un second emploi d'encadrement intermédiaire.

Modifiée

54
5/10
1/07

TITRE 3
MISE EN PLACE DE L'ACCORD

Article 9 – Communication de la liste des magasins éligibles au dispositif

- Les parties reconnaissent avoir pris connaissance lors de la négociation du présent accord de la liste des magasins de la Compagnie Européenne de la Chaussure éligibles au dispositif mis en place et pour lesquels l'emploi d'*assistant du responsable de magasin* est donc créé.
- La liste des magasins éligibles au dispositif sera communiquée aux membres du comité d'établissement avant la signature du présent accord.

Article 10 – Modification de la situation contractuelle des Animateurs de rayon

Sous réserve des dispositions de l'article 11, les salariés employés en qualité d'Animateur de rayon au sein d'un magasin éligible se verront proposer un avenant à leur contrat de travail modifiant leur intitulé d'emploi et leur classification.

Article 11 – Cas particulier des Animateurs de rayon exerçant sur un magasin non-éligible au dispositif d' « A-RM »

Les Animateurs de rayon présents sur un magasin non-éligible au présent dispositif se verront proposer une nouvelle affectation dans un magasin éligible.
En cas d'acceptation, un avenant d'*assistant du responsable de magasin* leur sera proposé.
En cas de refus ou d'absence de possibilité d'affectation, les collaborateurs conserveront leur situation antérieure.

Article 12 – Modalités de recrutement sur le poste d'*assistant du responsable de magasin*

Les postes d' « A-RM » à pourvoir seront proposés en priorité aux Animateurs de rayon en place et en situation de sur-structure.
Dans un deuxième temps, la Direction portera à la connaissance de ses salariés l'ensemble des postes d'*assistant du responsable de magasin* à pourvoir et s'engage à traiter en priorité les candidatures internes.
Toute candidature d'un salarié de la société à un poste d'*assistant du responsable de magasin* sera alors étudiée par le service Ressources Humaines de la Compagnie Européenne de la Chaussure au cours d'un entretien.

Les postes non pourvus en interne feront ensuite l'objet d'un recrutement externe à la société.

54 ^{et 6}
6/10 MM

Article 13 – Durée de la phase de déploiement du dispositif

Le présent dispositif sera mis en place dans le délai de 12 à 18 mois suivant la signature du présent accord.

54
EG
7/10 11/07

**TITRE 4
DISPOSITIONS FINALES**

Article 14 – Suivi de l'application de l'accord

Une commission spécialisée constituée de 3 représentants de la Direction et 2 représentants par organisation syndicale signataire est constituée en vue de suivre la mise en place de l'accord.

Elle sera réunie :

- une 1^{ère} fois dans le courant du 7^{ème} mois suivant la date d'entrée en vigueur de l'accord,
- une 2^{ème} fois dans le courant du 13^{ème} mois suivant la date d'entrée en vigueur de l'accord
- et une 3^{ème} fois dans le courant du 19^{ème} mois suivant la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Article 15 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues aux articles L132-7 et L132-2-2- du Code du travail. Il est toutefois expressément convenu entre les parties que la révision éventuelle du présent accord supposera l'accord, outre de la société, d'une seule des organisations syndicales signataires et représentatives .

Chacune des parties pourra également le dénoncer conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du Code du travail.

Article 16 – Publicité – Dépôt

Le présent accord a été signé au cours d'une séance de signature qui s'est tenue le 19 avril 2006. Il a préalablement été soumis pour avis aux Institutions Représentatives du Personnel compétentes.

La direction de la société notifiera, sans délai, par courrier recommandé avec AR ou par remise en main propre contre décharge auprès du Délégué Syndical Central, le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

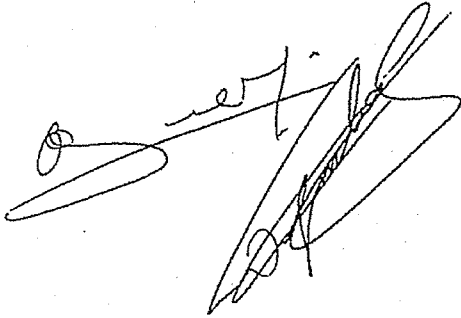
A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord sera déposé par la direction de la société en cinq exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dont relève le siège social de la société et au conseil de prud'hommes de Paris.


SGE EG
8/10 0107

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Une note d'information faisant mention de l'existence de cet accord sera affichée sur les panneaux de direction des établissements.

*Fait à Paris, le 19 avril 2006
En 9 exemplaires originaux*

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke.

S. Fritel : 

SF EG
9/10
g/04

GRILLE D'EVALUATION MULTICRITERES

- Le poste d'« assistant du responsable de magasin » est mis en place au sein de chaque magasin de la Compagnie Européenne de la Chaussure ayant obtenu 2 points sur au moins deux des cinq critères énumérés ci-dessous ou 2 points sur un seul critère si le chiffre d'affaires du magasin est supérieur à 1,5 millions d'euros :

1/ Chiffre d'affaires réalisé par le magasin au 31 août 2005 (CA)

- Si le CA est inférieur à 0,9 millions d'euros, le magasin n'obtient pas de point.
- Si le CA est compris entre 0,9 et 1,2 millions d'euros, le magasin obtient 1 point.
- Si le CA est compris entre 1,2 et 1,8 millions d'euros, le magasin obtient 2 points.
- Si le CA est compris entre 1,8 et 2,4 millions d'euros, le magasin obtient 3 points.
- Si le CA est supérieur à 2,4 millions d'euros, le magasin obtient 4 points.

Cas particulier :

Pour les magasins ouverts ou transférés en cours d'exercice, c'est le Retour sur Investissement (RSI) qui est pris en compte au lieu du chiffre d'affaires réalisé (le chiffre d'affaires du magasin ne couvre pas en effet la totalité de l'exercice).

L'application de la grille pourra alors conduire à la création du poste d' « assistant du responsable de magasin » (non systématique).

2/ Ratio Superficie du magasin / CA

Ce critère est obtenu en faisant l'opération suivante (superficie magasin / CA) x 10

- Si le ratio est supérieur à 3, le magasin n'obtient pas de point.
- Si le ratio est inférieur ou égal à 3, le magasin obtient 3 points.

Les magasins ayant une double coque obtiennent 1 point supplémentaire.

3/ Amplitude de fonctionnement du magasin (sont comprises les heures de livraison avant ouverture du magasin au public notamment pour le cas spécifique des magasins de Paris intra-muros)

- Si l'amplitude est inférieure ou égale à 60 heures, le magasin n'obtient pas de point.
- Si l'amplitude est supérieure à 60 heures, le magasin obtient 2 points.

4/ Nombre de personnes physiques employées en contrat à durée indéterminée (effectif inscrit en fin de mois, en moyenne sur l'exercice hors Responsable de magasin)

- Si le nombre est inférieur à 6, le magasin n'obtient pas de point.
- Si le nombre est au moins égal à 6 mais inférieur à 10, le magasin obtient 2 points.
- Si le nombre est supérieur ou égal à 10, le magasin obtient 3 points.

5/ Environnement du magasin

Chaque magasin dont l'environnement est réputé difficile (fréquentation très soutenue de la clientèle, ouverture de la zone, exigence d'un rangement continu...) bénéficie d'1 point.

- Après application de la grille, certains magasins pourront être dotés d'un second « assistant du responsable de magasin » si leur amplitude hebdomadaire est supérieure ou égale à 65 heures et/ou si leur effectif est supérieur ou égal à 10 personnes physiques.

14 E6
10/10
M