

# AVENANT N°1 STATUT DES TECHNICIEN(NE)S SOLVAREA PORTANT SUR LA PRODUCTION ATELIER

## PREAMBULE :

Le présent avenant fait suite à plusieurs réunions de négociation avec les organisations syndicales. Les parties ont convenu que les technicien(ne)s rattaché(e)s à la production itinérante bénéficieraient désormais d'un accord à part entière « Accord Bonus Individuel de Performance Technicien(ne)s Itinérant(e)s ».

Sont donc supprimés du présent accord toutes les mentions liées à la production itinérante :

- Article 2.2.2 ;
- Article 2.3 seuils pour le technicien(ne) itinérant(e) ;
- Annexe 1.1

Les orientations stratégiques de l'entreprise redéfinissent les enjeux des années à venir et redessinent une partie de notre activité atelier. En effet, la politique de sous-traitance pour les industriels va être progressivement arrêtée pour un recentrage sur la réparation des marques propres.

Des activités atelier sont prévues mais le mode de rémunération devra tenir compte du modèle à venir. Ainsi dans l'attente de la négociation d'un système basé sur des critères qualitatifs, les parties s'entendent pour conserver la méthode de calcul des ateliers en place.

Quelques évolutions doivent malgré tout être apportées suite aux constats suivants :

- Les monteurs ne sont pas rémunérés dans le système de BIP ;
- Certaines valorisations des interventions ou procédures de réparation peuvent générer des déséquilibres de rémunération à productivité équivalente.

## 2.2. Principe du « Bonus Individuel de Performance » (BIP) :

Le « Bonus Individuel de Performance » permet à chaque technicien d'obtenir un niveau de rémunération qui varie en fonction de son activité et de la qualité de son travail. Le principe s'appuie sur les ressources collectives et individuelles réalisées.

Les ressources sont définies comme étant le chiffre réalisé chaque semaine par un technicien(ne) hors pièce détachée. A ce chiffre peut s'ajouter un malus pour les garanties retours.

Le technicien(ne) peut atteindre différents niveaux de seuils en fonction de la rentabilité de son activité et de son niveau de performance.

### 2.2.1. Le BIP dans les centres de production

Deux conditions sont à remplir pour le déclenchement du premier seuil de BIP :

ME

DT

1

P.P  
LV

A+I

- L'ensemble des technicien(ne)s qui composent l'atelier doivent réaliser des ressources suffisantes pour atteindre le premier seuil équipe qui correspond au seuil de rentabilité multiplié par le nombre de technicien(ne)s et monteurs-réparateurs (en équivalent temps plein).
- Seuls les technicien(ne)s qui ont atteints le premier seuil dit « seuil de rentabilité » peuvent bénéficier du Bonus Individuel de Performance.

Une fois que l'équipe de l'atelier remplit toutes les conditions de l'attribution d'un bonus atelier, ce bonus est partagé entre les technicien(ne)s de cet atelier au prorata de leur contribution personnelle aux ressources totales de l'équipe.

Par exemple, si l'atelier atteint le seuil 2, tous les techniciens de l'atelier qui ont atteint à minima le seuil 1 bénéficieront du pourcentage de redistribution du 2<sup>ème</sup> seuil.

Dans les ateliers où l'organisation de réparation est définie avec un principe de technicien(ne) / monteur, les ressources (chiffres d'affaires) seront réparties entre le technicien(ne) et le monteur.

En outre, le montant versé du BIP en atelier est plafonné à 600€ par mois.

### 2.3. Modalités d'attribution du BIP par atelier

ATELIER MICRO	Montant du seuil équipe à atteindre	BIP versé (%/ressources)
Seuil 1	1900 x nombre de technicien et monteur	0,6%
Seuil 2	2075 x nombre de technicien* et monteur	1%
Seuil 3	2660 x nombre de technicien* et monteur	1,80%

\*nombre de techniciens et monteurs réparateurs calculé en équivalent temps plein.

ATELIER PEM/MULTIMEDIA	Montant du seuil équipe à atteindre	BIP versé (%/ressources)
Seuil 1	1585 x nombre de technicien et monteur	0,8%
Seuil 2	1760 x nombre de technicien* et monteur	1,25%
Seuil 3	2100 x nombre de technicien* et monteur	2,25%

\*nombre de techniciens et monteurs réparateurs calculé en équivalent temps plein.

ATELIER GEM	Montant du seuil équipe à atteindre	BIP versé (%/ressources)
Seuil 1	1585 x nombre de technicien et monteur	0,8%
Seuil 2	1760 x nombre de technicien* et monteur	1,25%
Seuil 3	2100 x nombre de technicien* et monteur	2,25%

\*nombre de techniciens et monteurs réparateurs calculé en équivalent temps plein.

ME

2

DT

P.P

LV

AH

La répartition du chiffre d'affaires est adaptée en fonction de la proportion monteur/technicien par atelier. Dans les ateliers sans répartition monteur/technicien, tout le chiffre d'affaires est affecté au technicien qui termine le dossier.

Pour l'atelier de Mérignac, 40% de l'équipe est représentée par des techniciens et 60% par des monteurs, le chiffre d'affaires d'un dossier sera donc découpé selon cette répartition.

Pour l'atelier de St Herblain, 30% de l'équipe est représentée par des techniciens et 70% par des monteurs, le chiffre d'affaires d'un dossier sera donc découpé selon cette répartition.

L'atelier PEM basé à Oignies bénéficie d'une particularité puisqu'il est divisé en deux sous activités. Les ressources sont collectives à l'ensemble des technicien(ne)s de l'atelier PEM/Multimédias mais les technicien(ne)s affectés à l'activité Dyson auront un pourcentage de redistribution différent.

ATELIER PEM/MULTIMEDIA (spécificité Dyson)	Montant du seuil équipe à atteindre	BIP versé (%/ressources)
Seuil 1	1585 x nombre de technicien et monteur	0,60%
Seuil 2	1760 x nombre de technicien* et monteur	1%
Seuil 3	2100 x nombre de technicien* et monteur	2%

\*nombre de techniciens et monteurs réparateurs calculé en équivalent temps plein.

Dans le cas d'un technicien polyvalent travaillant dans plusieurs ateliers, son BIP sera calculé avec la grille de l'atelier pour lequel il a le plus travaillé dans la semaine.

Un technicien qui change de périmètre (technologie et produits) qui nécessite l'acquisition de nouvelles compétences bénéficiera d'une garantie de BIP mensuelle pendant 3 mois renouvelable une fois. Le calcul de ce montant moyen s'appuie sur les 12 derniers mois (hors période d'inactivité liée à la Covid-19).

#### **ARTICLE 6 : CAS PARTICULIERS**

Si les critères de calcul du BIP ne sont pas mesurables dans le cas d'une nouvelle activité ou organisation de travail, les technicien(ne)s concernés bénéficieraient, dans l'attente d'une négociation avec les partenaires sociaux, d'un maintien du BIP moyen des 12 derniers mois. Pour un technicien(ne) n'ayant pas de période de référence précédente pour le calcul de la moyenne, c'est la moyenne journalière du BIP de l'ensemble des technicien(en)s de l'atelier sur le mois qui serait appliquée.

#### **ARTICLE 7 : CLAUSE DE RENDEZ-VOUS**

Les parties s'entendent pour se rencontrer avant le 31/03/2022 afin de faire évoluer les modalités de calculs du BIP des technicien(ne)s atelier.

ME 3

DT

P.P

A.H.

LV

**ARTICLE 8 : DUREE DE L'ACCORD**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er Mai 2021.

Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales conformément à l'Article L2261-7 du Code du Travail. Cette demande de révision sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre, adressée à la direction qui organisera dans les deux mois la réunion de négociation.

Cet accord pourra être dénoncé par une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou la Direction dans les conditions prévues à l'Article L.2261-10 du Code du Travail.

**ARTICLE 9 : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD**

Le présent accord sera déposé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) sur la plateforme en ligne TéléAccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>) et un exemplaire sera déposé au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Chaque organisation syndicale recevra un exemplaire du présent accord.

Fait à Oignies le 13/04/2021

Signataires :

- Aurélie HENIN, Directrice des Ressources Humaines

- David TOURQUETIL, Directeur Exécutif

- Monica ELIEZER, pour la Fédération des Employés et Cadres du Commerce FO

Lu et approuvé

P.P  
A.H.  
4 LV  
DT

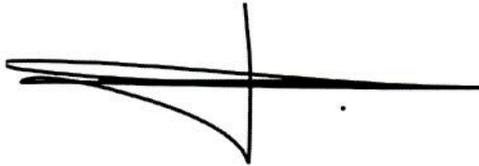
- Christophe LANDAIS, pour la fédération des Services CFDT

- Pascal PELLETANE, pour la fédération des personnels CGT du Commerce de la Distribution et des Services

Lu et Approuvé  


- Ludovic VELARD, pour la Fédération Commerce, Services et Force de Vente CFTC

Lu et Approuvé



P.P

<sup>5</sup> LV

DT

**ANNEXE : CALENDRIER 2021**

<b>Mois de paie</b>	<b>Période de calcul</b>
Janvier 2021	30/11/20 au 27/12/20
Février 2021	28/12/20 au 24/01/21
Mars 2021	25/01/21 au 28/02/21
Avril 2021	01/03/21 au 28/03/21
Mai 2021	29/03/21 au 25/04/21
Juin 2021	26/04/21 au 30/05/21
Juillet 2021	31/05/21 au 27/06/21
Août 2021	28/06/21 au 25/07/21
Septembre 2021	26/07/21 au 29/08/21
Octobre 2021	30/08/21 au 26/09/21
Novembre 2021	27/09/21 au 24/10/21
Décembre 2021	25/10/21 au 28/11/21
Janvier 2022	29/11/21 au 26/12/21

ME

P.P

6

LV