solvarea
Installation • Réparation • Services

ACCORD D'ENTREPRISE
STATUT DES TECHNICIENS SOLVAREA

Entre la S.A. Solvarea représentée par Monsieur Christophe DUFOUR - Directeur Général, Madame Pascale HOUDARD, Directrice des Ressources Humaines et les organisations syndicales désignées ci-dessous :

- La Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.) représentée par Madame Anne Sophie CARPENTIER - Déléguée Syndicale centrale
- La Confédération Générale du Travail (C.G.T.) représentée par Monsieur Jean Luc RACINE - Délégué Syndical Central.
- La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (C.G.T-F.O.) représentée par Madame Dominique ESPOSITO - Déléguée Syndicale Centrale
- La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C) représentée par Monsieur Freddy DARGELLY - Délégué Syndical Central

PREAMBULE :

Un service après-vente se doit de satisfaire simultanément et de manière équilibrée trois attentes :

- Celles de nos clients qui sont en droit d'obtenir de nos services et de nos techniciens : efficacité, rapidité et qualité des interventions fournies.

- Celles de l'entreprise : qui vise à équilibrer les résultats économiques de notre S.A.V.

- Celles du personnel technicien qui est en droit d'obtenir dans sa rémunération la contrepartie de sa contribution au bon fonctionnement de notre activité de services.

ASC.
FV CD

ARTICLE 1 : MISSION DU TECHNICIEN S.A.V.

Le technicien S.A.V. a pour mission d'apporter à la clientèle une prestation de qualité, en optimisant les délais et les coûts, afin de parvenir à un équilibre dans les résultats économiques du Service Après-Vente.

ARTICLE 2 : REMUNERATION

La rémunération du technicien S.A.V. dépend de l'efficacité et de la qualité de son travail par rapport aux paramètres donnés dans le cadre des politiques du service.
L'entreprise s'engage à dispenser les formations nécessaires aux techniciens qui en ont besoin.

Le mode de rémunération ci-dessous défini, se substitue à tous autres éléments de salaires, forfaits et accessoires préexistants à la mise en œuvre du présent statut (hors prime d'ancienneté, hors complément de rémunération).

2.1. Composantes de la rémunération du technicien :

La rémunération mensuelle du technicien SOLVAREA comporte deux parties

a) Un salaire de base fixe forfaitaire : ce forfait de base est établi en considération de quatre critères :

- Le niveau de technicité du technicien de la grille Solvarea
- L'ancienneté du technicien dans l'entreprise (débutant ou non)
  Lors du transfert de centres Boulanger, sont maintenus les niveaux et échelons acquis au moment du transfert. Sont également maintenus les compléments de salaires et primes d'ancienneté.
- Le niveau de ses résultats
- Les classifications correspondantes de la Convention Collective.

ASC
CD
FV

b) Un bonus mensuel variable dite « Bonus Individuel de Performance » conditionnée par :

- Les ressources hebdomadaires réalisées par les techniciens.

- La qualité du travail appréciée au travers des bonus et malus (rentrées ateliers et garanties retours) hebdomadaires.
  Voir annexe 1 des bonus et malus à titre indicatif

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/ou individuelles réalisées par un ou plusieurs techniciens.

Les ressources sont définies comme étant le chiffre réalisé chaque semaine par un technicien. A ce chiffre peut s'ajouter un bonus pour les interventions lourdes (ex : lockring) et un malus pour les rentrées ateliers et garanties retours (annexe 1)

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

Ce critère (ressources) est commun à tous les techniciens concernés par le bonus individuel de Performance. Les seuils sont définis en fonction des niveaux de rentabilité de chaque métier. Ils prennent en compte les frais calculés par activité pour établir à combien doivent se situer les ressources pour que l'activité soit d'abord rentable (1er seuil). Ces éléments sont facilement contrôlables dans le compte d'exploitation (voir annexe 2). Les seuils suivant appelés seuil 2 et seuil 3 sont fixés au-delà du seuil 1 et ont un taux de redistribution forcément plus élevé que le seuil 1 et donc plus avantageux pour le collaborateur.

Lors du lancement du bonus individuel de performance sur une activité la Direction établira 3 seuils temporaires, dont certains pourront être en dessous du seuil de rentabilité. Ces montants seront fixés par la Direction pour application et pourront évolués en cours d'année après information des techniciens concernés. Un bilan annuel sur les montants distribués, sur les seuils et les coefficients de redistribution seront présentés lors de la commission de suivi de l'année suivante.

Asc.
FV CD

Il existe 2 méthodes de calcul de Bonus Individuel de Performance en fonction de l'affectation des techniciens qui sont les suivants :

- Le BIP dans les centres de production (présentant une dimension collective et individuelle)
- Le BIP pour les Techniciens Itinérants (individuelle).

2.2.1. Le BIP dans les centres de production

Le BIP atelier reprend les règles communes vues plus haut (art 2.2 principes du BIP) avec le calcul suivant propre au centre de production :
Deux conditions sont à remplir pour le déclenchement d'un premier niveau de Bonus.

1) L'ensemble des techniciens 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 techniciens et monteurs-réparateurs(en équivalent temps plein).
2) Seuls les techniciens 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 techniciens de cet atelier au prorata de leur contribution personnelle aux ressources totales de l'équipe.
Les nouveaux embauchés sont ajoutés dans le calcul de l'effectif du bonus équipe qu'à partir de 15 jours calendaires afin de ne pas pénaliser l'équipe.

2.2.2. Le BIP pour les techniciens itinérants

Ce dernier reprend les règles communes de l'art 2.2 (principes du BIP) avec le calcul suivant propre aux itinérants : Un supplément appelé bonus s'ajoute aux ressources par exemple Lockring effectué et un malus par retour atelier et par garantie retour.
L'optimisation mise en place par la société aide les techniciens dans leur tournée.

La condition à remplir pour le déclenchement d'un premier niveau de BIP est que le technicien ait atteint le premier seuil dit « seuil de rentabilité ».

Une fois ce premier seuil atteint, le technicien bénéficie d'un bonus qui correspond au pourcentage de redistribution de BIP par rapport au seuil atteint et aux ressources réalisées.

Asc.
PV CD

La Direction s'engage à intégrer aussi souvent que possible dans les contrats commerciaux les kilomètres afin que les techniciens bénéficient d'une contrepartie facturée dans leurs ressources.

2.3. Modalités d'attribution du BIP par affectation : seuil période transitoire pour l'année 2015

Pour rappel, les seuils des autres ateliers seront mis en place et présentés à la commission de suivi au fur et à mesure de leur intégration afin d'être au plus près du terrain.

Seuils de l'Atelier Tablette	Montant du seuil équipe à atteindre	BIP versé (%/ressources)
Seuil 1	**3230** x nombre de technicien et monteur	0,5%
Seuil 2 : seuil de rentabilité	**3500** x nombre de technicien* et monteur	0,8%
Seuil 3	**4000** x nombre de technicien* et monteur	1%

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

Seuils de l'Atelier Micro	Montant du seuil équipe à atteindre	BIP versé (%/ressources)
Seuil 1	**3500** x nombre de technicien*et monteur	0,25%
Seuil 2 : seuil de rentabilité	**4000** x nombre de technicien* et monteur	0,35%
Seuil 3	**4550** x nombre de technicien* et monteur	0,50%

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

Seuils Technicien itinérant	Montant du seuil technicien à atteindre (€)	BIP versé (%/ressources)
Seuil 1	**1730**	1%
Seuil 2	**2000**	2%
Seuil 3 seuil de rentabilité	**2300**	3%

ASC.
FV CD

Un technicien qui change de périmètres (technologie et produits) qui nécessite l'acquisition de nouvelles compétences bénéficiera d'une garantie de BIP au mois pendant 3 mois renouvelable une fois. Le calcul de ce montant moyen s'appuie sur les 12 derniers mois de bonus (ou à défaut, la moyenne Quota des 36 derniers mois en cas d'absence d'historique BIP).

Les techniciens affectés sur des activités dont les seuils ne sont pas encore fixés, bénéficieront de leur moyenne Quota mensuelle jusqu'à ce que la Direction fixe de manière transitoire les modalités de BIP du périmètre concerné à la semaine. Ces seuils seront présentés lors de la commission de suivi postérieure à leur détermination.

Pour les techniciens polyvalents, les ressources réalisées sur les différentes activités se cumulent et le seuil retenu est celui de l'atelier où ils ont réalisé le plus d'interventions à la semaine.

2.4. Révision des modalités d'attribution

En dehors de la période de lancement du BIP sur une activité, les seuils et le pourcentage de redistribution BIP des techniciens ne pourront être modifiés qu'une fois par an lors d'une commission de suivi avec les partenaires sociaux (hors période transitoire). Le seuil 2 par principe est de 10% au-dessus du seuil de rentabilité et le seuil 3, 15% au-dessus du seuil 2. Le seuil 1 est fixé en fonction des calculs de rentabilité présentés chaque année aux membres de la commission de suivi.
Afin de permettre une réactivité plus importante, qui peut être favorable également aux salariés, cette commission sera composée de deux personnes par organisation syndicale appartenant à Solvarea ou le délégué central, ou le délégué central adjoint tant que Solvarea appartiendra à l'UES.

De ce fait, une première rencontre avec la commission de suivi est prévue le mardi 19 janvier 2016 de 10H30 à 16H dans les locaux Solvarea, 6 avenue du Val d'or 33700 Mérignac.

ASC.
FV CD

ARTICLE 3 : CALCUL DU BIP DANS LE CADRE DES PARTENAIRES SOCIAUX BENEFICIANT D'HEURES DE DELEGATION

Ces derniers ne doivent pas être pénalisés par la prise de délégation, de plus le système doit être juste et facilement contrôlable par chacun d'entre eux.
Enfin le principe du BIP s'appuie sur les ressources réalisées par le technicien.
C'est pourquoi en s'appuyant sur ces principes, est appliqué le calcul suivant :
Le seuil sur lequel est challengé le technicien exerçant un mandat sera baissé du pourcentage du nombre d'heures effectuées pendant sa délégation ou à l'occasion de sa délégation, prévus dans les textes (temps de trajet IRP, réunions, formations syndicales...) sur la semaine concernée.
Une fois ces seuils recalculés, le pourcentage de redistribution concerné s'applique puis est ramené à l'équivalent de son temps de travail contractuel.

EX : sur une base de 35H, le salarié concerné a consacré 17,5H de la semaine concernée sur des activités syndicales. Son seuil sera donc diminué de 50%.
Ex avec un seuil à 2000 euros hebdomadaire, ce dernier sera réévalué à 1000 euros.
Il bénéficiera du taux de redistribution prévu pour le seuil à 2000, exemple 3%
Soit 1000 X 3% = 30 euros
Ramené temps plein = 30 X 2 = 60 euros.
Afin de tenir compte d'une éventuelle baisse de productivité liée au mandat,
Le bonus sera majoré de 10% , exemple, en ajoutant 10% il bénéficiera d'un bonus de 66€ pour la semaine concernée.
Si le salarié concerné effectue 100% de son temps de travail hebdomadaire sur son activité syndicale, sera alors repris la moyenne qu'il a touché de BIP reconstitué sur les 52 dernières semaines glissant. Etant entendu qu'il ne bénéficiera pas dans cadre là de la majoration.

Dans l'hypothèse d'une bascule d'un partenaire social chez Solvarea, ce dernier se verra attribuer sa moyenne Quota recalculée par Boulanger sur 36 mois avant sa bascule pendant la période transitoire concernée de 6 mois.

ARTICLE 4 : TEMPS PARTIELS

Pour les temps partiels, les seuils sont fixés en fonction du temps de travail prévus dans le contrat de travail

Asc.
CD
FV

solvarea
Installation • Réparation • Services

ARTICLE 5 : CHAMP D'APPLICATION

Les parties considèrent que les dispositions prévues dans le présent accord sont globalement au moins équivalentes à celles découlant de la Convention Collective Nationale.

ARTICLE 6 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent texte est conclu à durée indéterminée toutefois la majorité des organisations signataires représentatives ont la possibilité de le dénoncer ou d'en demander la modification ou de l'amender pendant la durée de l'accord.
Ce dernier, après signature, démarra le 1er mai 2015.

ARTICLE 8 : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord d'entreprise donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la DIRECCTE.

La Direction :

Christophe DUFOUR
Directeur Général
19/03/2015

Pascale HOUDARD
D.R.H
19/03/2015

Les Organisations Syndicales :

Mme CARPENTIER
Anne Sophie
Déléguée centrale CFDT
19/03/2015

M. RACINE Jean Luc
Délégué central CGT

M. DARGELLY Freddy
Délégué central CFTC
PO
31/03/2015

Mme ESPOSITO
Déléguée centrale FO

ANNEXE 1 : Montants des bonus et malus.

Les montants suivants s'ajoutent ou s'imputent aux ressources effectuées par les techniciens pour le calcul du BIP.

1 – Techniciens itinérants électroménagers :

Lockring : + 200€
Rentrée atelier et garantie retour pour les itinérants : -1% sur les ressources
En sachant que la réparation non effectuée est rentrée préalablement dans le chiffre BIP.

2 – Techniciens atelier

Imputabilité sur leurs ressources individuelles :

Garantie retour : -2%

ASC.
FV SD

ANNEXE 2 :

FORMULE DE CALCUL DU SEUIL DE RENTABILITE A L'ANNEE :

Principe : le calcul du seuil de rentabilité se fait à l'année.
Il est ensuite divisé par 52 semaines pour obtenir le seuil à la semaine.
Au moment de la paie , les semaines concernées sont additionnées.

Le seuil c'est calculer les ressources nécessaires pour avoir un Résultat opérationnel annuel positif .

Les éléments du calcul :

Ressources(appelé R) : au réel par activité
Consommation (P) : au réel par activité
Les frais de personnel(FP)
Les frais variables (FV) : sont répartis à la part de marchés du nombre d'interventions par activité.

Les frais fixes (FF) : sont répartis à la part de marchés du nombre d'interventions par activités.
Les frais de siège sont répartis au 1/5 è dans l'hypothèse de l'intégration des 5 centres.

L'ensemble des charges (C) : composé de P+FP+FV+FF

La formule de calcul :

RO = 0
R - C = 0
R = C
R = P+FP+FV+FF

ASC.
CD
FV