

Doc slides

Et la pvv doit être présentée de façon complète et en version définitive avant les choix des salariés. Sur de nombreux slides est mis un paragraphe intitulé « au démarrage » quid d'après le démarrage ? Durée du démarrage.

Slide 3)

Point positif sur le fait que l'on touche dès la 1^{ère} vente quand on atteint le seuil de déclenchement.

Avoir un système de PVV moins discriminant – Réduire les écarts de gains constatés. Discriminants pour qui ou entre qui et qui ???

L'espérance de gains nominale est ce que perçoit l'acteur à objectifs et/ou attendus uniformément atteints à 100%. Vous dites que vous garantissez la même enveloppe de PVV.

Hors, **slide 5)** les ICS Mob. et Conv. SPES ICS Mob. et Conv. MdM ont une espérance de gain inférieure à aujourd'hui. Une fois de plus on crée une discrimination sur la mobilité. Un ICS mob gagne autant qu'un ICS IT en HDM mais 41.66% de moins en MDM !!!

Cela va générer des tensions dans les équipes et le poste est peu attractif.

Nous vous demandons un alignement des espérances de gain pour les ICS Mob, CCs et IT pour les marchés SPS et MDM, comme cela est présenté pour le HDM.

Dans le contexte de concurrence actuelle, nous ne pouvons pas entendre qu'il est plus facile de vendre de la mobilité donc on rénumère moins. D'autant plus dans les années à venir, le métier va évoluer vers la convergence fixe/mobile. Il va donc leur être de développer de nouvelles compétences.

Dans 2 ou 3 ans on nous dira qu'il est impossible de faire évoluer leur PVV car elle aura été définie ainsi. Donc dès aujourd'hui il faut prendre en considération ces éléments.

De plus, les espérances de gains pour certains métiers sont inférieures au pay plan MEF (AM, BMIP, ICS IT)

Slide 7: Afin d'accompagner la montée en compétence et la prospection, au démarrage les ICS IT verront leur composante « Part Managériale » augmentée de 10 % et le poids de leur composante « Placements » réduite d'autant. A terme, la contribution des composantes des ICS IT seront alignées sur celles des autres ICS. Quel délai ???

Sur toutes les pages, vous mettez « au démarrage », on peut s'inquiéter de ce que vous ferez après car ce n'est pas précisé clairement ? Que se passera-t-il après la période de démarrage ? Car si des modifications interviennent, vous devrez repasser devant les IRP, et non pas nous dire comme depuis 2009 que toutes les modifications sont à la marge pour vous permettre de faire ce que vous voulez selon l'évolution du marché.

Pour suivre la composante placements (CA !) des AM et IC qui représente un gros pourcentage de leur PVV. Quels outils mettez-vous en place ? Aujourd'hui, les variations du CA sont données sans aucune vérification possible du vendeur ? De plus, porte sur un segment de marché, donc non lié à l'activité directe de l'acteur !

Slide 8 : Vous dites « La TPS et les règles de comptabilisation sont définies nationalement sans modification locale possible ». Nous aimerions que vous nous confirmiez l'arrêt des modifications de la valorisation des produits de la TPS en cours de trimestre. Car c'est ce qui se passe aujourd'hui.

Aucune spécificité n'apparaît pour le secteur SPES (cycles plus longs). De même SPES régulièrement défavorisé par le K2 car marchés avec en général reconduction expresse année par année. La grande majorité des contrats allant jusqu'à leur terme, nous demandons K2 idem à engagement ferme pour les reconductions expresses.

Slide 9) Comment définissez vous le seuil de déclenchement ? A quel pourcentage d'un objectif à 100% correspondra-t-il ?

Les briques sont-elles indépendantes ? La non atteinte des objectifs dans une brique empêchera-t-elle de toucher les autres briques ?

Par ailleurs, ce seuil est-il défini une fois pour toute ou vont-ils augmenter selon ce que DEF décidera ?

Slide 10) Le seuil "performance", défini nationalement. A quoi correspond-t-il ? Quel son niveau en Pourcentage par rapport aux objectifs ?

Sur les slides 9 et 10) Comment avez-vous défini les seuils de déclenchement et de performance? Avez-vous tenu compte des différences territoriales et comment ? Les seuils de commissionnement sont définis par métier, donc ne prennent pas en compte les spécificités locales (contraire à l'accord OT). Le CA client moyen n'a rien à voir selon les régions

Slide 14) Aujourd'hui la composante CA est difficile à calculer et très obscure pour les vendeurs sur le mode de calcul.

Vous parlez de « Domaine » quels sont-ils ?

Quel outil utiliserez vous pour le calcul du CA et par domaine ? Quel outil auront les vendeurs pour suivre l'évolution de leur CA ? Aujourd'hui ils peuvent avoir un certain d'éléments via le tableau de bord, mais en ce qui concerne le CA on a un décalage de – 2 mois.

Comment sera déterminé l'objectif du CA sur une portefeuille ?

Slide 15) Nous vous demandons que les items de la « composante managériale » ne soient pas directement reliés à la composante placements. Par exemple, sur le T1 dans plusieurs AE, un des items de la part managériale était d'atteindre l'objectif de la brique A ou d'avoir vendu un certain nombre de produits définis par le manager.

Cette composante managériale doit être composée de vrais items managériaux ? ex : complétude eforce, contrats, couverture clients...

Toujours la même question, vous définissez les choses « au démarrage ». A quoi peut-on s'attendre après le démarrage ?

Slide 16) « Des engagements sont pris sur la stabilisation semestrielle des éléments constitutifs de la PVV. » Lesquels ?

Slide 17) Au sujet de l'application « Ocafé », il semblerait qu'elle soit encore fort méconnue. Qui y a accès aujourd'hui ?

« Oparc » sera mis en place quand exactement, ce portail sera-t-il prêt au 1^{er} juillet 2012 ? Et qui précisément y aura accès ?

Slide 18) « Cette nouvelle PVV est en conformité avec les accords
– sur les nouveaux principes généraux d'organisation du travail à FT
– sur l'insertion des jeunes ;

– sur la gestion de carrières des porteurs de mandats »

Nous supposons qu'elle prend en compte également le temps partiel puisqu'il deviendra possible pour mes ICS, ainsi que les congés maladie.

Aujourd'hui, il n'est absolument pas pris en compte les absences pour congés maladie.

Je ne parle pas d'un arrêt de 8 jours pour un grippe, mais bien d'un arrêt d'un mois ou plus dû à une intervention chirurgicale, par exemple. Les objectifs ne sont pas revus à la baisse et le stress est majeur pour le salarié qui revient.

Nous voulons des précisions écrites sur la prise en compte du temps partiel et des congés maladie, sur la définition de l'objectif, sur sa révision éventuelle en cours de trimestre ou de semestre, car la maladie n'est pas forcément prévisible.

« En complément, le nouveau modèle de PVV améliore la prise en compte des spécificités associées aux contextes locaux et/ou aux caractéristiques de certains segment de marché. » De quelle façon ?

« Une communication est prévue sur la PVV vers les vendeurs lors de la phase de recueil des souhaits et de comblement des postes. »

Alerte sur le sujet : aujourd'hui dans les présentations CHSCT et dans les présentations faites aux salariés, on leur dit le contraire : c'est le manager qui fera entre 1 et 3 propositions. Nous insistons sur ce fait, car ce n'est pas ce qui est dit dans le dossier CCUES et ce n'est pas ce qui a été dit en Cion VMS. Nous vous demandons de faire un rectificatif auprès de la ligne managériale. C'est bien le salarié qui émettra ces souhaits.

Doc word

Page 5) « Le non déclenchement de la composante « Placements » ou « Delta Chiffres d'affaires » peut exceptionnellement, sur décision managériale après validation à double niveau, annuler tout ou partie des gains éligibles pour l'acteur concerné. »

Quels seront les critères pour une telle décision. Nous savons pertinemment que cela se fera dans les faits sans double validation comme un moyen de pression. Déjà aujourd'hui, nous notons ce genre de dérives ; par exemple, si pas d'atteinte de la brique A dans la partie quantitative, pas de part managériale..

Nous demandons l'étanchéité de chaque brique.

4.7 Les sorties du système PVV

La date de sortie est le premier jour du mois suivant la fin d'activité de l'acteur. Le temps de présence de l'acteur est pris en compte dans le calcul de sa PVV selon les principes appliqués pour la gestion des « Temps partiels ».

Ce paragraphe nécessite des précisions quand aux personnels qui se retrouvent en position de mission. Quelle durée ? Quelle PVV ?

Paragraphe IRP dans la RVC PVV

En plus de la rémunération conforme à l'accord porteur des mandats, il serait bon aussi d'ajouter que les objectifs sont attribués et notés en fonction du temps de présence et des fonctions exercées,

Situation rénumération (salaires et PVV) par métiers et direction au 31 12 2011.
Comparatif ancienne et nouvelle pvv par métiers.
Simulation avant et par par métiers.

La CFE CGC vous rappelle que le salarié ne peut être tenu d'accepter, par avance et sans les connaître, les modifications que l'employeur se réserve d'apporter à son contrat de travail, (arrêt de cassation du 3/7/2001 n°99-4 2-761), l'employeur ne pouvant modifier quand bon lui semble les conditions d'attribution et modalités de calcul de la rémunération variable (arrêt cassation du 16/10/2002 n°00-44-307).

Enfin, nous vous rappelons que le salarié est dans son droit de refuser de signer un plan de commissionnement se référant à des conditions de rémunération et de structure non déterminés précisément, avec des objectifs non réalisables et modifiant ainsi sa rémunération annuelle de son contrat de travail sans son accord. (arrêt de cassation du 9 Décembre 1998 n°96-44-789).

J'en profite pour vous joindre cet extrait du futur pay plan prévu au S2 suite à la réorganisation de la vente entreprise (ccues le 15 février) qui montre que la problématique de l'ICP fait phosporer ! En tout cas, FT reconnaît là que la prise de congés a bien un impact sur la rémunération ...

4.2 Les absences

Toutes les absences justifiées (ex : ASA, congés, congés maladie, grève) sont prises en compte dans le calcul de la PVV. Pour ce faire, les éléments listés ci-dessous sont ajustés proportionnellement au temps de travail :

Pour les acteurs au « R/O » sur la composante « Placements »

- les objectifs quantitatifs influencés par le temps de présence des composantes « Placements » et « Part Managériale ».

Pour les acteurs au « Commissionnement » sur la composante « Placements »

- le seuil de déclenchement de la composante « Placements » ;
- les objectifs quantitatifs influencés par le temps de présence de la composante « Part Managériale ».

Et enfin , dernière question d'importance :

Quel accompagnement PVV sur le T3 pour accompagner la mise en place du nouveau modèle?