



CE SCE

Ce que nous avons compris

Section Syndicale CFE-CGC France Télécom Orange

Synthèse du CE du 08 janvier 2008

Information sur les principes de la PVV S1 2008

Intervenant : Jérôme Goulard

EMCE

Pas de remise en cause importante
Mise en cohérence sur la structure de la rémunération variable.
Même type d'indicateur utilisé pour la population EMCE

Nouvel indicateur : Croissance du Parc : 10 %

Croissance du parc : modalités en cours de rédaction : nombre d'accès, extension de périmètre, etc...variation sur le semestre – indicateur collectif

Arrêt du dispositif Transpac ITC par une PVM + prime de performance → avenant proposé

Reconnaissance des expertises et association aux affaires
Prise en compte de l'intégralité différemment

Remarque de la CFE-CGC :

Faire baisser l'indicateur Qualité sur EMCE et DCE peut engendrer un risque important sur la motivation des vendeurs qui sont les premiers acteurs face au client. (débrayage sur les réclamations clients, ...).

DIS

GRC : principale modification liée à intégration des commerciaux d'intelmatique.
ITS Service : même dispositif

Arrêt du dispositif Transpac ITC par une PVM + prime de performance → avenant proposé

Modification de la structure des BDM et BM, mise en harmonie, pas de modif sur le % global, l'espérance de gain serait la même.
Harmonisation des structures

Remarque de la CFE-CGC :

La baisse du coef Qualité pour les managers peut remettre en cause la qualité du management dont les principales missions sont encadrer, coacher, accompagner et soutenir leurs collaborateurs au quotidien.
La direction comprenant cette alerte, convient que le taux de 30 % ne doit pas être revu à la baisse tous les ans.

DGC

Principales évolutions :

Priorisation à la signature, enjeux plus globaux et maintien de la croissance du CA à DGC.
Augmente de la rémunération du responsable de compte
Implication du manager par la création d'un nouvel indicateur de qualité dans la valorisation des contributions de l'équipe commerciale .
Evolution de la courbe taux d'atteinte de l'OCA et du CAS de 80 à 120 au lieu de 90 à 120
Création d'un accélérateur de croissance généralisé à l'ensemble des populations
Evolution de la courbe CAS : 20 % de rémunération à objectif atteint à 80 %, au lieu de 0.
Uniformisation des primes multidomaines : partage de la prime entre BMs
La contribution de chaque acteur doit être définie lors de la RLO
Comment est répartie la prime ? entre AM, RC , BM, ASM
Qui arbitre ? le manager
Application d'un coef de 0,50 sur la vente de matériel quelque soit la durée

Suppression de l'indicateur CAV au profit du CAS calculé avec la totalité des FAS (n'est plus divisé par la durée contractuelle)

Remarque de la CFE-CGC :

L'uniformisation des primes multidomaines et le partage entre BMs peut être un frein important sur le montage des affaires lié à la motivation des commerciaux.

CAS/ COMMANDE

Rémunération du CAS déjà mis en place en 2007 sur le BEW, mais aussi étendu aux services intégration PABX (SIF), TEUF, nomadisme

Paiement progressif de la prime au fur et à mesure de l'avancement du déploiement.

1 seule demande par semestre, 1 seul versement par semestre.

En cas de départ, géré cas par cas

Si modifications des méthodes de calcul, maintenir la méthode correspondante à la déclaration du CA.

Remarque de la CFE-CGC :

Attention sur le déploiement : prise de responsabilité du BM, à ne pas reporter la faute technique sur le BM , (PV de recette avec mention du client) privant le BM du versement de sa prime.

CHANGEMENT DES REGLES

BM

CCGC

Valorisation de l'affaire au fur et à mesure d'un chantier petites ventes

VALORISATION DES PRIMES

Maintien du seuil de 50 K€ SAUF POUR LES PRODUITS EMERGENTS rémunérés selon les règles du CAS/Commande ou multi domaines.

VALIDATION DES PRIMES PAR LE DIRECTEUR D'AGENCE

Prime unitaire > 5000€

Cumul de primes semestrielles > 20000 €

Risque de modification des coef de contribution sur les affaires multidomaines

REMUNERATION

Modification de la structure contractuelle des AM, RC et BD intégrant l'accélérateur de croissance.

Remarque de la CFE-CGC : S'agissant d'une modification du coef de rémunération, nous invitons les AM et BD à vérifier les conditions de leur contrat de travail. Si le % est notifié, un avenant est à établir.

Prime de signature RC : 20 % de la prime affaire à la signature, le BM rien.

ACCELERATEUR DE CROISSANCE

Eligibles manager, AM, BD, BM, ASM

MANAGER

Intégration d'un indicateur qualitatif sur la gestion de la rémunération variable commerciale

CAS Service

ASM changement du portefeuille individuel à collectif

Remarque de la CFE-CGC :

Le partage des primes dans le cadre des affaires multidomaines et multi entités selon la contribution de chaque acteur commercial de DGC impliquant les managers dans la valorisation aura un impact sur la motivation des uns et des autres, la chasse gardée et la concurrence interne sera de cours et prenons le risque d'un abandon des affaires complexes au profit des commandes simples et rentables pour le commercial.

Le facteur commun à toutes les PVV EMCE, DIS et DGC est la poussée des indicateurs collectifs et quantitatifs au détriment du qualitatif, alors que NEXT annonce la priorité au client, la PVV n'accompagne pas cet élan et freine l'individualisation et tout particulièrement à DGC au détriment du BM qui se voit attribuer une quote part de la prime, voir rien.

Toutes les NRP sont en cours de rédaction, la première éditée sera celle de DGC.