



## #PARTS VARIABLES

Les PVM d'OBS SA et les PVV de Digital Services évoluent  
Tout ce qu'il faut savoir !



Décembre 2023 – OBS SA

## Évolution de la Part Variable Managériale à OBS SA

Le CSE a été informé et consulté au mois d'octobre sur l'évolution de la Part Variable Managériale sur OBS SA.

Au cours de cette analyse, la CFE-CGC a notamment regretté la multiplicité des projets structurants lancés en même temps, ce qui augmente les incompréhensions et les mauvaises gestion des périodes de transition.

Une alerte a été aussi présentée concernant les salariés dont le contrat de travail aurait besoin d'être modifié afin de leur appliquer cette évolution, **c'est notamment le cas des salariés dont la valeur de la part variable est indiquée en pourcentage du salaire.**

**Qui cela concerne ?** La Part Variable Managériale est une part variable « à la main » du management mais elle concerne bien toute personne ayant une part variable « managériale », qu'on soit manager ou non.



**Attention :** si vous êtes concernés par une PVM, notre conseil est de ne pas signer l'avenant « automatique » envoyé par mail par la direction ; nous recommandons de demander un entretien RH afin d'échanger sur cet avenant. Il est important de vous faire expliquer ce que cela implique. Tout le monde n'est pas concerné de la même manière, en fonction des contrats, des avenants successifs, des lettres d'objectifs, etc.

Il nous apparaît donc nécessaire que vous puissiez d'abord avoir des explications propres à votre situation avant de signer, et d'aborder par exemple les possibilités d'évolution de votre contrat de travail.

Si vous souhaitez des conseils sur ce sujet, n'hésitez pas à contacter vos représentants CFE-CGC.

### Avis du CSE OBS SA sur le sujet

Les représentants des salariés saluent le projet de simplification et d'homogénéisation de la part variable managériale au niveau de l'entreprise.

Sur cette évolution, les représentants des salariés notent plusieurs points d'attention qui pourraient être accueillis de manière défavorable par les personnes concernées.

Les points d'attention sont les suivants :

- ✓ De nombreux éléments à simplifier sont inscrits dans les contrats de travail des salariés. Sans budget incitatif à la signature d'avenant, l'objectif de simplification pourrait de ne pas être atteint au risque de multiplier les « parcs fermés ». Les représentants du personnel proposent donc la mise en place d'un budget destiné à accompagner cette démarche
- ✓ La nouvelle méthode de paiement de la part variable, avec une avance puis un solde six mois plus tard, fait courir le risque de problèmes de trésorerie pour le salarié en cas de non atteinte des objectifs. Une flexibilité toute particulière devra être mise en place afin de ne pas mettre les salariés concernés en position financière délicate. Dans de tels cas, les représentants des salariés demandent la mise en place d'un échéancier systématique sur le semestre suivant des sommes à reprendre au salarié afin de limiter l'impact au maximum.
- ✓ L'évolution de la part individuelle peut générer une augmentation des disparités entre les équipes qu'il conviendra de suivre pour éviter les dérives.
  - Sur ce point, nous rappelons que les objectifs donnés doivent être Spécifiques Mesurables Atteignables Réalistes et Temporels, un accompagnement des managers évoluant sur un périmètre ou il y avait peu de part variable individuelle devra être mis en place pour s'assurer de la bonne application des principes.
  - Afin de suivre ces éléments, les élus demandent le partage de l'analyse de la médiane des parts variable avec pour granularité l'équipe pour le prochain exercice en la comparaison avec l'exercice 2023.

Finalement, le CSE note défavorablement l'institutionnalisation d'indicateurs basés sur le périmètre Orange Business regroupant plusieurs entités juridiques hors OBS SA et non l'entreprise ou le groupe.

Ce faisant, cela renforce une incompréhension sur l'objectif de la part variable des salariés OBS SA.

# Évolution de la Part Variable Vendeur sur Digital Services

Dans le cadre de l'analyse du projet d'évolution des Parts Variables Vendeur, le CSE a rendu l'avis suivant : « Le CSE rend un avis négatif sur le projet d'évolution des parts variables vendeur. »

**Explication de texte :** l'avis succinct a été motivé pour éviter à la Direction, dans ses communications, toute interprétation positive d'un avis motivé et globalement négatif.

Le CSE s'est donc exprimé, pour la première fois, clairement défavorablement à ce projet d'évolution en formulant un avis purement et simplement négatif, sans autre explication.

Pour autant le CSE avait déjà eu l'occasion de lister les limites qu'il voyait au projet à travers la résolution votée ci-dessous et dont un seul élément a été pris en compte (l'abaissement du déclenchement de l'objectif CA à 80% provisoirement).

Un point fortement défavorable concerne le risque élevé d'une

perte de salaire très significative pour un grand nombre de personnes concernées par cette PVV, comme cela a été indiqué dans plusieurs simulations fournies par la Direction.



## Extrait de la résolution du CSE concernant la PVV Digital Services

[...] Dans une démarche constructive, les élus demandent des compléments à la première version du dossier présenté :

- ✓ [...]
- ✓ Concernant l'indicateur CA, nous proposons d'abaisser le déclenchement à 80%
- ✓ Concernant les boosters, nous proposons d'en appliquer à partir de 100%
- ✓ Si la direction précise que la baisse des rémunérations n'est pas l'objet du projet, les simulations présentées mettent pourtant en avant un risque de baisse globale du montant de la PVV d'environ 10 % avec certaines simulations allant jusqu'à -40%. Ce risque ne semble pas suffisamment analysé ni pris en compte. Nous demandons la présentation des contreparties proposées par rapport à ces pertes de rémunération.
- ✓ Les directeurs d'agence sont les seuls à réellement "gagner" selon les simulations, cela donne une très mauvaise image du projet que nous suggérons de corriger
- ✓ L'arrêt de la valorisation du KEEP est très risqué pour la bonne marche de l'entreprise, notamment concernant les activités ESN. Elles portent aussi un risque d'accroissement de valorisation au cas par cas et donc moins objectif. Nous demandons l'abandon de ce dispositif. Dans le cas contraire, nous demandons au minimum plus de détails sur ce sujet avec notamment des simulations mettant en avant précisément l'impact de cet élément pour les différentes populations
- ✓ Une vigilance particulière devra dans tous les cas être portée lors de la fixation des objectifs afin de neutraliser les impacts sur la rémunération moyenne des commerciaux.

En conclusion à cette première résolution, le CSE constate que ce projet a des impacts très forts pour les personnes concernées.

De plus, ce projet vient contredire l'objectif de croissance et de performance en limitant la surperformance. Quel est le message envoyé aux salariés de l'entreprise ?

Nous attendons beaucoup mieux d'une entreprise qui ambitionne d'être le relais de croissance du groupe.

Retrouvez l'intégralité de la résolution du CSE et toute notre actualité sur le [Teams CFE-CGC UES OBS](#)

## Une question ? Un doute concernant ces évolutions ?



**CHOISISSEZ  
CEUX  
QUI  
AGISSENT !**

Eric Boileau	06 78 62 20 64
Narimane Behar	06 61 02 48 09
Yannick Sihalathavong	07 88 52 28 12
Julien Civray	07 86 41 99 58
Thibault Linte	06 66 32 59 56

Abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](https://bit.ly/abtCFE-CGC)  
Tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFE-CGC](https://bit.ly/annuaireCFE-CGC)



[cfecgc-orange.org](https://cfecgc-orange.org)  
