

# Le temps des soldes ?!?

05 avril 2018 – IL – PRO-PME

La Direction PRO-PME a décidé, unilatéralement, de baisser les rémunérations des « suites commerciales iso offre ». Dans un premier temps, la baisse annoncée de l'ordre de 90% étant applicable au 1<sup>er</sup> avril, la CFE-CGC aurait préféré n'y voir qu'une « bonne blague » aussitôt démentie, plutôt que des soldes avant l'heure...

## ► 90% de baisse... On brade !

Au détour d'une simple multilatérale avec les organisations syndicales le 12 mars 2018, en toute décontraction et sans aucun respect du processus d'information des élus du CCUES, des CE ou de ceux de l'ensemble des CHSCT, **la Direction nous a informés de sa décision de baisser les rémunérations des « suites commerciales iso offres ».**

Pour prendre cette décision, les têtes pensantes de l'Entreprise se sont fondées sur une « moyenne nationale » dont le calcul obscur fait ressortir que les suites commerciales concernées ne représenteraient « que » 15% de la part variable des conseillers Flux-Porteur en moyenne sur les 30% (toujours en moyenne) des suites commerciales saisies au plan national... **Et d'en conclure, hâtivement, que la perte financière ne serait que d'environ 10% de la PVC globale...**

Seulement voilà, il y a un « hic »... Cette moyenne n'est pas homogène dans toutes les zones et diffère en fonction du service, du conseiller et des unités... Les suites commerciales peuvent représenter 50% de la part variable de certains conseillers Flux-Porteur... Et l'impact est encore plus grand pour des conseillers qui ne saisissent que des « suites commerciales iso offre » imposées pour des raisons techniques ou juridiques !

### L'enfer se cache dans les détails ...

**Pour la Direction cette baisse de rémunération n'est qu'un détail** qu'elle évacue en proposant de « protéger les dossiers, le temps pour les conseillers Flux-Porteur concernés de prendre rendez-vous avec leurs clients, après la saisie, pour effectuer un bilan et leur vendre une offre »...

**Problème, cette solution simpliste occulte un autre détail : le « client repreneur »** qui, devenu actif dans nos bases, pourrait côté PME faire partie du portefeuille d'un vendeur nomade, par exemple... lequel ne pourra pas développer son « business » avec ce dernier, le dossier « protégé » étant réservé au conseiller Flux-Porteur qui, « prioritaire », aura saisi la « suite commerciale iso offre ».

**Au jeu du gagnant/perdant ou du perdant/gagnant, à tous les coups l'on perd, sauf la Direction !**

## ► En mai, fais ce qu'il te plait

Suite à la levée de bouclier des salariés, et grâce à notre action, la Direction a décidé de réunir une nouvelle fois les organisations syndicales en conférence téléphonique le 23 mars pour leur annoncer les modifications du plan.

**L'application de cette nouvelle règle est repoussée au 1<sup>er</sup> mai** pour laisser le temps à la Direction d'affiner les analyses jusqu'à chaque conseiller des Flux -Porteur et accessoirement de respecter la loi en venant les présenter aux représentants du personnel avant la date d'application.



**Ces méthodes font preuve d'un amateurisme inquiétant et démontrent une fois de plus une méconnaissance totale des réalités du terrain.**

Pour la Direction il ne s'agit que d'un « changement de posture » et cette analyse devrait lui permettre de définir des plans d'accompagnement pour chaque conseiller identifié comme étant en marge de la « posture idéale »... Accompagnement assuré par chaque responsable d'équipe, qui se voit une nouvelle fois responsabiliser sur le niveau de rémunération variable de ses conseillers...

## ► Des démarques progressives

Pour le mois de mai la baisse de la rémunération des « suites commerciales iso offre » concerne seulement 2 cas de saisie et ne représente que **30% vs la rémunération actuelle**.

**Puis en juin, la baisse de rémunération passera à 50% pour atteindre les 90% en juillet en ajoutant par la même occasion des cas de saisie supplémentaires.**

La CFE-CGC exige que la Direction fournisse aux salariés la liste précise de l'ensemble des cas de « suites commerciales iso offre » impactées par cette évolution et qu'a minima d'ailleurs, elle nous définisse ce qu'est une « suite commerciale iso offre »...

La Direction pense sans doute que les clients concernés vont forcément choisir Orange comme opérateur. Mais une « suite commerciale à iso offre » est un acte qui engage le repreneur à devenir notre client ... ou pas, car son choix ne se limite pas à un seul fournisseur...

Cette évolution de la rémunération impacte directement la rémunération unitaire, et par voie de conséquence, l'item collectif d'atteinte des objectifs équipe... C'est ce que l'on appelle la double peine, le CAT « collectif » (Chiffre d'Affaires Total) se voyant aussi amputé de 90% pour les « suites commerciales iso ». Cet effet collatéral sera-t-il pris en compte dans l'analyse ? Rien n'est moins sûr !

## ► La foire aux projets

Depuis quelques temps, les projets foisonnent, qui, à la présentation, ne résistent pas à l'examen des personnels concernés, de près ou de loin, tant ils apparaissent inaboutis, sans analyses d'impacts en amont sur les salariés, et au final, construits hors sol, en complet décalage des réalités terrain...

**Projets, encore, passés en force par une Direction qui, non seulement contourne toutes les règles du dialogue social mais qui en plus sème le trouble et l'inquiétude parmi les salariés.**

La CFE-CGC demande en conséquence à ce que le projet d'évolution de la rémunération des suites commerciales soit gelé, qu'une véritable analyse d'impacts soit produite notamment en termes de charge et de conditions de travail puis qu'elle soit présentée en consultation aux CHSCT.

Concernant les impacts financiers et économiques, nous demandons qu'une consultation du CE soit faite et qu'une commission de suivi des situations et des accompagnements nécessaires soit mise en place avec présentation du bilan en CE et CHSCT.

**Au vu des impacts, la CFE-CGC se réserve le droit de demander l'ouverture d'une négociation pour les accompagnements nécessaires.**

## La CFE-CGC Orange revendique

- Le gel du projet, le temps que la Direction PRO-PME produise de véritables analyses et les soumette aux Instances de Représentation du Personnel.
- Une analyse jusqu'au conseiller et a minima une information des IRP pour chaque projet d'évolution des rémunérations variables.
- La démonstration par la Direction PRO-PME que cette évolution a été prise en compte dans le calcul des objectifs équipe (CAT collectif).
- La communication à M-2 par la Direction PRO-PME, des différentes évolutions de rémunération variable à tous les salariés concernés avant de les appliquer.
- Une communication claire et précise auprès des salariés Flux-Porteur avant un quelconque démarrage du projet.
- Le respect, enfin, par la Direction PRO-PME, du dialogue social et des représentants du personnel



### Vos correspondants

Martial LAGEON 06 86 13 62 61

Catherine JUNCAROL 06 83 87 85 32

Nathalie ARREGHINI 06 81 82 04 72

<https://www.cfecgc-orange.org/pro-pme/>



cadres ou pas, vous pouvez compter sur nous !

[www.cfecgc-orange.org](http://www.cfecgc-orange.org)

abonnements gratuits : [bit.ly/abtCFE-CGC](http://bit.ly/abtCFE-CGC)

tous vos contacts : [bit.ly/annuaireCFECCG](http://bit.ly/annuaireCFECCG)

