

Un nouveau plan de rémunération commercial pour 2009

La Direction a entrepris en ce début d'année 2008 une refonte complète du système de rémunération des commerciaux des CBC Canon.

Pour une fois, la Direction Canon a accepté d'associer les partenaires sociaux sur un projet ayant trait aux rémunérations commerciales, alors qu'elle refusait depuis des années de soumettre aux instances toute modification relative aux pay-plans.

En effet, les élus CGT ont, à de multiples reprises, signifié que le pay-plan commercial était inadapté : il n'intégrait même pas les références conventionnelles en termes salarial et générait une démotivation des commerciaux et donc un turn-over conséquent.

Il est clair qu'une telle situation ne pouvait perdurer et nous partageons les constats effectués par le nouveau Directeur de la DOCBC, à savoir la nécessité de revoir le système de rémunération compte tenu qu'il existait :

- ✚ un sentiment d'injustice sur les poids des secteurs ;
- ✚ un sentiment d'injustice sur les espoirs de gains ;
- ✚ une part fixe / variable qui n'était pas en phase avec l'approche solutions et l'offre marché ;
- ✚ peu de visibilité sur l'évolution de carrière ;
- ✚ une mécanique pay-plan peu lisible ;
- ✚ un manque de direction clair pour orienter le travail des commerciaux ;
- ✚ des problèmes de management.

Pour élaborer le nouveau pay-plan et tenter de résoudre cette problématique, une commission a été constituée en avril 2008, regroupant des commerciaux, la Direction et des représentants du personnel.

Plusieurs réunions ont eu lieu et ont permis de nombreux échanges. Même si le projet était déjà partiellement bâti, les élus CGT ont proposé un certain nombre d'amendements.

A l'issue des travaux de la commission, ce projet a été présenté aux membres du CCE au mois de juin, dans le cadre d'une procédure d'information / consultation. **Les élus CGT ont eu pour préoccupation de veiller à ce que les intérêts des commerciaux soient préservés dans le cadre de ce projet.**

Concrètement, le nouveau plan de rémunération prévoit une modification de découpe des secteurs qui ne devrait pas avoir de conséquences sur l'emploi. Le plan d'effectif devrait passer de 214 à 210 commerciaux en 2009, sachant qu'actuellement il manque une trentaine de commerciaux à recruter.

Concernant le salaire fixe, celui-ci a été revalorisé pour se rapprocher du minimum conventionnel annuel. De plus une garantie d'augmentation individuelle des salaires, en fonction des Entretiens Annuels d'Evaluation comme pour les autres catégories de personnel, est dorénavant prévue chaque année.

A la demande de vos élus CGT, les commerciaux éligibles à un changement de classification passeront les EAE avant le 15 décembre ce qui leur permettra de connaître l'évolution de leur rémunération fixe avant de prendre leur décision vis-à-vis du nouveau pay-plan.

Au niveau de la rémunération variable, compte tenu de la nouvelle mécanique du pay-plan et des nouveaux paramètres institués, il est difficile d'évaluer avec certitude si les conséquences seront positives ou négatives au niveau de la rémunération variable.

Concernant l'articulation du nouveau Pay Plan, nous considérons que celle-ci peut être attrayante pour les vendeurs et surtout plus équitable, si toutefois **les Poids de Zone** sont bien en corrélation avec le parc existant.

La Direction s'est d'ailleurs engagée à communiquer à tous les commerciaux le détail des comptes de leur territoire, leur objectif et leur poids de zone dans les meilleurs délais pour leur permettre de se positionner en toute connaissance de cause par rapport au nouveau pay-plan.

Des actions de formation spécifiques sont prévues pour donner aux commerciaux les moyens nécessaires à la réalisation des nouveaux objectifs connexion et de vente de solutions.

Un planning de formations spécifiques sera mis en place pour permettre à l'ensemble des vendeurs du réseau CBC d'acquérir le niveau nécessaire au développement des ventes de logiciels d'ici juin 2009.

Ces stages théoriques devraient être complétés par des formations locales effectuées par les SBC et des outils pédagogiques en ligne disponibles sur l'Intranet.

A l'issue des débats, plusieurs aspects du projet restent encore très controversés et n'ont jamais pu être réellement négociés avec la Direction (absence de toute prime en dessous de 70 % de réalisation de l'objectif, poids important des ventes de solutions dans la rémunération variable, minoration de la POP en fonction des remises et de l'absence de CSP, plafonnement des primes, etc.).

Ce nouveau mode de rémunération devrait malgré tout apporter une meilleure équité entre les vendeurs quel que soient le potentiel et les spécificités de leurs secteurs respectifs. Il devrait également favoriser une meilleure rémunération des ventes réalisées chez les nouveaux clients et permettre ainsi un développement plus confortable de l'activité « prospect ».

Si le nouveau projet à vocation à pallier les problèmes constatés, et même si les membres du CCE ont émis un avis favorable, il va sans dire que seule la mise en œuvre du plan de rémunération permettra de confirmer qu'il est positif pour les commerciaux.

En conséquence et afin de proposer d'éventuels ajustements suite à la mise en œuvre de ce pay-plan, les membres ont accepté la mise en place d'une commission mensuelle de suivi,

Dans les jours à venir, les membres des C.E. des CBC vont être sollicités sur ce projet afin d'aborder les spécificités locales. Dans ce cadre, nous invitons les commerciaux à se rapprocher des élus CGT pour toute information complémentaire.

