



OBJECTIFS



La force commerciale doit se mobiliser

Si les objectifs de l'entreprise sont, comme toujours, ambitieux au niveau des ventes cette année, on constate que la politique commerciale mise en œuvre a été déstabilisante et a constitué une entrave au business pour la majorité des commerciaux. Le Plan de Rémunération variable est modifié chaque année, voire chaque semestre. Il est tellement facile pour la DOCBC de se dédouaner de ses responsabilités et de faire porter exclusivement aux vendeurs la non atteinte des objectifs.

Concrètement, plus de 70 % des vendeurs n'ont pas atteint la barre fatidique des 70 % de leur objectif.

D'ailleurs, ce n'est pas un hasard si la direction est revenue sur un des principes du pay-plan et a décidé de rémunérer les ventes des mois d'octobre et novembre dès le 1^{er} euro.

Celle-ci serait-elle devenue généreuse ? **Non, il ne s'agit que d'un leurre !**

En effet, au-delà de 70 %, la POP est versée normalement. Rémunérer la POP en dessous de 70 % dès le 1^{er} euro est un moyen de ne pas payer le rattrapage (booster) et surtout de minimiser la régularisation obligatoire du **minimum conventionnel que doit verser la direction en fin d'année.**

L'AUGMENTATION DE L'OBJECTIF POS DE 10 A 12 %



Il avait été convenu en début d'année que l'augmentation de la POS de 10 à 12 % était conditionnée par la réalisation par 45 % des vendeurs de 70 % de leur objectif sur le 1^{er} semestre. L'intervention des élus CGT lors de la dernière réunion de CE du mois de septembre a contraint la direction à communiquer les résultats de la POS. Comme par hasard, et **pour justifier l'augmentation de l'objectif de 10 à 12%, la direction a annoncé que 46,5% des vendeurs avaient**

fait plus de 70 % de leur objectif !

Pour la CGT, ce dossier est loin d'être clos et nous émettons de grandes réserves quant à la réalité des chiffres énoncés. De plus, cette décision de la Direction va coûter cher aux commerciaux car cette augmentation de l'objectif va se traduire par une diminution de la rémunération POS.

LES VENDEURS SOUS CONTROLE GRACE A SALESFORCE



Depuis la mise en place de Salesforce, sous couvert de structurer la démarche commerciale et d'apporter une « véritable aide » au Business, cet outil s'avère de plus en plus un outil de contrôle de l'activité des commerciaux, leur laissant même de moins en moins d'autonomie, ce qui est complètement contradictoire avec leur statut de cadre.

Dans la réalité, en plus de la pression permanente pour réaliser 12 rendez-vous par semaine, les vendeurs perdent beaucoup de temps à renseigner Salesforce, ce qui se traduit par une diminution de leur « disponibilité terrain ». En effet, la base de données Salesforce reste toujours incomplète, ce qui oblige les vendeurs à faire de longues recherches afin de compléter les comptes suspects et prospects.

Par ailleurs, la CGT a alerté la Direction sur le fait que **des IC avaient constaté la perte de comptes prospects et suspects au profit de fac-similés...** Cela est inadmissible car ce sont les fac-similés qui vont tirer profit du travail des commerciaux EX-CBC qui ont passé du temps à renseigner ces comptes !

Lors du Comité d'Entreprise du mois de septembre, après l'intervention des élus CGT, **la direction s'est engagée à réattribuer ces comptes aux vendeurs qui en feraient la demande.**

NOUVEAU PAY-PLAN COMMERCIAL 2013 !



La direction a réuni la commission pay-plan le 20 septembre pour envisager une refonte du PRV en 2013. Son objectif, lors des 3 réunions prévues d'ici à la fin de l'année, est de réviser les critères permettant de définir les poids de zone, avec comme contrainte la répartition de l'objectif Chiffre d'Affaires de l'entreprise au niveau de tous les commerciaux.

- Un groupe de 3 commerciaux a été mandaté pour trouver la **clé de répartition du PDZ.**
- Un deuxième groupe de travail, constitué de 3 commerciaux, sera chargé d'étudier et de proposer un **système salarial** devant définir les règles liées à la rémunération et les modalités de paiement, avec bien entendu la contrainte de rester dans la limite de la masse salariale définie par la Direction.
- Un troisième groupe, constitué de 3 membres de la direction, se penchera sur les **règles d'évolution** liées au métier de commercial.

Pour sa part, la CGT émet des réserves sur cette démarche dans la mesure où les commerciaux sollicités au sein de cette commission ne disposent pas des informations nécessaires pour effectuer une telle étude.

Pour la CGT, le problème du poids de zone est effectivement à revoir compte tenu d'une structuration différente du portefeuille des vendeurs liée à Salesforce. Il en est de même pour le PRV dans la mesure où les résultats commerciaux sont loin d'être satisfaisants, tant pour le commercial, que pour l'entreprise.

Les différents revirements de la direction, aussi bien au niveau des cibles commerciales (BAU et cœur de cible) que des challenges pour corriger les carences du PRV démontrent bien que ce pay-plan n'est pas adapté.

Nous invitons les commerciaux à nous faire part de leurs attentes et de leurs difficultés pour les soumettre à la direction afin qu'elle les prenne en compte.



Il va sans dire que le nouveau pay-plan devra, comme le prévoit la loi, faire l'objet d'une procédure d'information consultation des instances, nous vous invitons donc à **soutenir les candidats CGT dans le cadre des prochaines élections du 11 octobre 2012.**

Les candidats CGT (ex-élus dans les CE des CBC) présentés sur les listes ont démontré durant ces dernières années leur attachement à défendre vos intérêts lors des réunions des instances. Aujourd'hui comme demain, vous aurez besoin de collègues engagés dans l'action quotidienne. Pour information, il faut savoir qu'à l'inverse des élus CGT, les élus CGC Cadres d'Ile de France n'ont assisté à aucune réunion du C.E. IDF et n'ont porté aucun point à l'ordre du jour depuis le début de l'année 2012...

Face à l'importance des projets qui vont être présentés dans les jours à venir : intégration d'OCE, restructuration de l'entreprise avec plan de licenciement à la clé, PRV 2013, il est certain que le choix de vos élus sera déterminant pour la défense de vos intérêts.

Le jeudi 11 octobre 2012, votez pour la liste de candidats CGT/CFDT