SFR DISTRIBUTION

MESURES UNILATERALES DE L'EMPLOYEUR RELATIVES AU PLAN DE REMUNERATION VARIABLE DES COLLABORATEURS DE L'ENCADREMENT COMMERCIAL REGIONAL ET DU SUPPORT COMMERCIAL REGIONAL DE SFR DISTRIBUTION

PREAMBULE

Dans le contexte de l'organisation des élections professionnelles, et en perspective de la campagne électorale, la direction a décidé de reporter la négociation relative au plan de rémunération variable des collaborateurs de l'encadrement commercial régional et du support commercial régional SFR DISTRIBUTION au 2ND trimestre 2019.

C'est pourquoi, la direction a prorogé la décision unilatérale du 18 avril 2018 relative à l'application de l'ancien accord PRV de l'encadrement commercial et support commercial (jusqu'au 30 juin 2019), et ce jusqu'à la conclusion éventuel d'un nouvel accord (avis Comité d'Entreprise le 21/02/2019).

C'est dans ce contexte que la Direction a invité les Organisations syndicales représentatives au niveau de SFR DISTRIBUTION, à négocier les dispositions applicables pour l'année 2019.

La négociation s'est déroulée au cours de 3 réunions qui se sont tenues respectivement les 15/04/2019, 23/04/2019 et 29/04/2019.

La Direction a fait savoir qu'elle avait la volonté de maintenir un plan de rémunération cohérent avec les priorités de l'entreprise et la stratégie commerciale du groupe SFR Group, souple afin de s'adapter à la réactivité du marché, motivant pour encourager la performance, et dont la simplicité de lecture est synonyme de transparence.

Ainsi, au terme de plusieurs réunions de négociations, faisant le constat d'une bonne adéquation du Plan de Rémunération Variable existant avec les priorités commerciales d'une part et la rémunération versée d'autre part, la direction souhaite poursuivre, pour l'année 2019, les grands principes du plan de rémunération des collaborateurs de l'encadrement commercial régional et du support commercial régional de SFR Distribution.

Les propositions des parties n'ayant pas permis d'aboutir à un accord, la présente décision unilatérale a été établie, dans laquelle la direction a consigné les mesures unilatérales relatives au Plan de rémunération variable pour les populations commerciales entrant dans son champ d'application.

Dans le cadre de cette décision unilatérale , il est expressément convenu entre les signataires que le présent plan de rémunération ne constitue pas un élément du statut contractuel des populations concernées.

5/3

SFR DISTRIBUTION

SOMMAIRE

PREAMBULE 1
SOMMAIRE 2
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION DE LA DECISION UNILATERALE 3
ARTICLE 2 - PONDERATION DES CRITERES 3
a) Pondération des critères mensuels 4
b) Pondération des critères trimestriels 4
ARTICLE 3 - SYSTEMES DES « PENTES » 5
Pentes des critères mensuels et trimestriels 5
ARTICLE 4 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE LA DECISION UNILATERALE 6

3/3

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION DE LA DECISION UNILATERALE

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs de l'encadrement commercial régional et du support commercial régional de SFR Distribution (hors réseau de Points de Vente) dont la rémunération variable est basée sur un système de rémunération variable commerciale.

A savoir l'ensemble des collaborateurs occupant les fonctions de :

- Chef de Vente (CDV)
- Responsable Marketing Opérationnel et Formation (RMOF)
- Coach-Formateur
- Responsable Back-Office Régional (RBO)
- Gestionnaire Back-Office Administration des Ventes (BO ADV)
- Gestionnaire Back-Office Technique (BO Tech)

Les dispositions précisées ci-dessous, se substituent dès leur entrée en vigueur à toute autre source, à tout usage ou pratique dérivée, à toute note d'information et note interne, ainsi qu'à toutes mesures collectives en vigueur ayant le même objet, qui cesseront dès lors immédiatement de produire leurs effets.

ARTICLE 2 - PONDERATION DES CRITERES

Dans le cadre de cette décision unilatérale, l'ensemble des collaborateurs de l'encadrement commercial régional et du support commercial régional de SFR Distribution (hors réseau de Points de Vente) dont la rémunération variable est basée sur un système de rémunération variable commerciale, bénéficie d'une rémunération annuelle fixe de base brute à laquelle s'ajoute une rémunération variable versée mensuellement orientée quantitativement et une rémunération variable versée trimestriellement orientée qualitativement.

La rémunération variable exprimée en pourcentage de la rémunération annuelle fixe de base brute dès lors que les objectifs fixés sont pleinement atteints se compose de la façon suivante :

	30 % répartis de la façon suivante :	
CDV	Mensuellement (quanti)	Trimestriellement (quali)
	20 %	10 %

	20 % répartis de la façon suivante :	
RMOF **Coach-Formateurs** **RBO**	Mensuellement (quanti)	Trimestriellement (quali)
	13 %	7 %

	15 % répartis de la façon suivante :	
BO ADV **BO Tech**	Mensuellement (quanti)	Trimestriellement (quali)
	10 %	5 %

Le Plan de Rémunération est basé sur un système de rémunération variable lié à la performance composé de critères définis par la Direction.

3/3

La pondération de ces critères pour chaque population concernée, est fixée pour la durée de de la décision unilatérale , de la manière suivante :

a) Pondération des critères mensuels

Le variable mensuel sera fonction de l'atteinte des objectifs quantitatifs (exprimés sous forme de R/O) définis en fonction des priorités commerciales de l'entreprise. Ils tiendront ainsi compte de l'actualité et des enjeux business, liés aux priorités du moment, à la concurrence et aux nouveaux produits, services et contenus lancés. Ces critères (au nombre de 2 à 6) peuvent donc évoluer au cours de l'année et être différents en fonction des populations.

Aucun des critères ne pourra avoir un poids inférieur à 10% du total, et aucun des critères ne pourra avoir un poids supérieur à 50%.

Ces critères sont éligibles au système de « pentes » décrits ci-dessous.

b) Pondération des critères trimestriels

Le variable trimestriel sera fonction de l'atteinte des objectifs (exprimés sous diverses formes, R/O, taux d'attachement, mix, ...) définis en fonction des priorités commerciales de l'entreprise. Ils tiendront ainsi compte de l'actualité et des enjeux business, liés aux priorités du moment, à la concurrence et aux nouveaux produits, services et contenus lancés. Ces critères (au nombre de 2 à 6) peuvent donc évoluer au cours de l'année et être différents en fonction des populations.

Aucun des critères ne pourra avoir un poids inférieur à 10% du total, et aucun des critères ne pourra avoir un poids supérieur à 50%.

Une partie de ces critères de la prime trimestrielle est éligible au système de « pentes » décrits ci-dessous. Les autres critères ont des systèmes de « pentes » dédié avec un principe de démoyennisation qui reste le même à savoir le déclenchement de prime dès 1% de R/O et un plafond au-delà de 100%.

Dans tous les cas, le cumul des critères mensuels et trimestriels ne pourra pas conduire à fixer plus de 12 critères sur une même période.

ARTICLE 3 - SYSTEMES DES « PENTES »

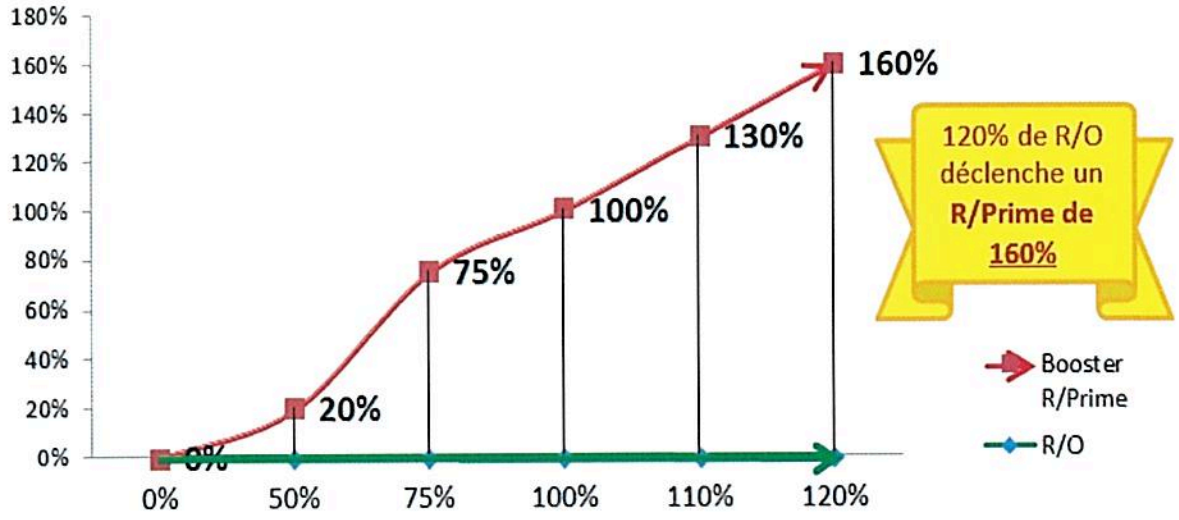
Le système de « pentes » permettant de valoriser les performances des collaborateurs entrant dans le champ d'application du présent accord, détermine le taux de prime à verser selon l'atteinte des objectifs correspondant à chacun des critères.

Il est le suivant pour la durée de la décision unilatérale :

Pentes des critères mensuels et trimestriels

Booster R/Prime pouvant aller jusqu'à 160% pour les critères mensuels

Cible: Toute population



Grille Booster R/Prime ***pouvant aller jusqu'à 120% pour les critères trimestriels***

SFR DISTRIBUTION

ARTICLE 4 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE LA DECISION UNILATERALE

Les présentes dispositions entreront en vigueur à compter du 1er juillet 2019 , en tout état de cause, après la consultation du Comité Social et Economique pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2019.

Elles feront l'objet d'un affichage dans l'intranet SFR DISTRIBUTION.

Fait à Courbevoie en 6 exemplaires, le 21 juin 2019.

S Rassaa

Pour SFR Distribution
Sonia RASSAA
Directrice des Ressources Humaines