

DECLARATION PRV OSR SFRD 1

DÉCLARATION

Les OSR à travers cette déclaration, souhaitent exprimer vivement leur désaccord quant au procédé utilisé pendant les négociations du Plan de rémunération variable du réseau et du stratagème utilisé par la direction pour imposer de façon unilatérale ses propositions de changement de celui actuellement en vigueur.

En effet, la direction nous a imposé un calendrier et a décidé seule de la fin des négociations alors que les OSR par mail ont formulé le souhait de consulter les populations concernées avant d'exprimer leur accord ou leur désaccord.

La direction a estimé que les sept jours attribués étaient suffisants pour consulter des milliers de personnes réparties sur plus de 250 sites à travers la France, hors ce délai est complètement insuffisant pour s'organiser, se déplacer, contacter et recueillir un ensemble d'avis représentatif, de par la multiplicité des sites, des distances au national, des plannings, des organisations individuelles et collectives le tout juxtaposé à la politique de voyage de l'entreprise et du contexte extérieur actuel.

Nous dénonçons également la pression exercée pour imposer de façon unilatérale au CSE un plan de rémunération variable que nous qualifions de pire que le précédent pour l'ensemble des collègues concernés.

Malgré nos propositions, suggestions et sollicitations par Mail la direction ne veut pas accepter sa modification et se justifie à partir de compte-rendu effectué par ses soins dont le contenu n'engage qu'elle-même.

Concernant la modification du PRV Réseau la direction souhaite intervenir sur la partie SATISFACTION CLIENT en imposant à sa guise des critères portant sur d'autres sujets comme exprimés lors des réunions pour dénaturer cet enjeu en y incorporant des items commerciaux, des mesures de qualité des ventes tout en gardant une partie sur une notation client.

Lors de précédentes négociations nous lui avons déjà fait confiance sur la prime Management des responsables qui au départ prévoyait des items liés au management tel que suivi des équipes, entretiens et autres actions sur le sujet et qui maintenant se retrouve être un fourre-tout incluant commerce, intellectualisation des actes, indices de mesures clients et bien d'autres.

Nous rappelons qu'à travers le PRV actuel il existe déjà 2 parties commerciales avec les gueltes basées sur les volumes engendrés et une autre sur la réalisation d'un objectif en pourcentage.

Sur la troisième partie dite SATISFACTION CLIENT ou actuellement nous sommes sur une note de 0 à 10 basée sur des enquêtes adressées au client avec un barème de déclenchement à 8,50 et montant vers les paliers 8,75 et 9 qui permet d'attribuer un coefficient multiplicateur de prime, la direction souhaite instaurer une note sur 5 avec un palier de déclenchement à 4,30 - 4,50 et 4,70.

A performance égale, rémunération égale. Pas si sûr...

À travers ce leitmotiv la direction nous explique par le biais de spéculations comportementales et de ce que nous qualifions de théories mathématiques fumeuses qu'une note de 4,70 sur 5 est l'équivalent d'un 9 sur 10 actuel.

Pour information d'un point vue statistique et mathématique une note sur 10 permet d'avoir à travers la notation d'un client une bonne note sur les notes 9 et 10 donc 2 possibilités et à travers une nouvelle note sur 5 plus qu'une seule possibilité, la note de 5.

Ce qui divise par 2 la probabilité d'être bien noté.

Actuellement nous sommes sur des paliers intermédiaires de 0,25 de 0 à 10 sur 10 ce qui correspond à 40 paliers avec un paiement à 8,50 - 8,75 - 9 et + on peut donc déclencher une prime avec une probabilité de 7 (paliers rémunérateur, 17,5% de la plage de notation). Avec le système voulu par la direction portant sur une notation de 0 à 5 et paliers à 0,20 ou la rémunération se déclencherait à 4,30 - 4,50 et 4,70, on pourra déclencher une prime avec une probabilité de 3 (Paliers rémunérateur, 15% de la plage de notation)

L'inquiétude est donc confirmée car un client n'aura plus qu'une seule possibilité pour mettre une note considérée comme une bonne note afin d'être dans le palier rémunérateur alors qu'avec le système actuel il a 2 possibilités.

La transposition de nouveau calcul de la direction sur celui en vigueur montre bien qu'un 4,70 sur 5 n'équivaut en rien à un 9 sur 10 actuel.

A travers cette proposition nous constatons et concluons que la direction souhaite reverser moins de rémunération aux collaborateurs en demandant un effort supplémentaire avec un barème plus exigeant que celui en vigueur et une probabilité moindre de payer la même chose qu'actuellement.

Les OSR ne pourraient participer en apposant leur signature sur un accord moins avantageux que celui en cours car la préservation des acquis est une base fondamentale pour laquelle nous acceptons de discuter, proposer avec toutes les parties concernées afin de trouver le meilleur consensus pour que l'ensemble des collaborateurs concernés soit représentés, défendus dans leurs intérêts et respectés dans leur dignité, essence même de notre rôle et fonction pour lequel nous avons été élus, mandatés et/ou désignés.

Nous dénonçons activement la méthode de la direction pour trouver un accord en nous imposant une signature de leur proposition en nous menaçant d'en passer une autre de façon unilatérale qui leur donnerait toute latitude sur cette partie du plan de rémunération en nous refusant des délais de concertation des salariés, en ne prenant pas en compte nos suggestions et en nous imposant un planning de négociation réduit au strict minimum .

Nous espérons que la direction mesurera les conséquences de son plan de rémunération sur l'ensemble du réseau dans un contexte extérieur déjà compliqué et sur la fin d'année qui est une période cruciale de business où fédérer est primordial pour la réussite de tous.

Les OSR représentatives :
CFTC UNSA CFDT