

# CLAUSE DE PERFORMANCE ... OU PAS ?

Boulogne, 23 juin 2016

La Direction nous a présenté le 25 mai 2016, en Comité d'entreprise, les modalités qu'elle envisage de mettre en œuvre pour déterminer la régularisation contractuelle tenant compte de la clause de performance (courbe de distribution). La CFDT a immédiatement réagi et critiqué ces modalités qui ne respectent pas les dispositions contractuelles du Livre 2 de la réorganisation de 2014.

Rappel de ces modalités (extraits pages 251 et 254 du Livre 2 de la réorganisation de 2014) :

Figure 192 : Illustration du calibrage des objectifs pour la force de vente terrain

## "Clause de performance sur objectif de croissance du Chiffre d'affaires"

Concernant les objectifs de croissance du Chiffre d'affaires, et pour ces seuls objectifs, la réalité du marché d'une part, et la distribution de performance d'autre part, seront susceptibles d'être prises en compte en fin d'année. Ce processus d'ajustement des objectifs, se fera exclusivement en faveur du salarié et vise toutes les populations commerciales.

Les modalités sont les suivantes :

### Réalité du marché

Dans le cas où le marché digital national atteint un niveau inférieur à la projection initiale (au moment de la fixation des objectifs), l'objectif de chacun fera l'objet d'une révision à la baisse à hauteur de l'écart constaté.

Cette garantie s'applique uniformément sur l'ensemble des fonctions commerciales.

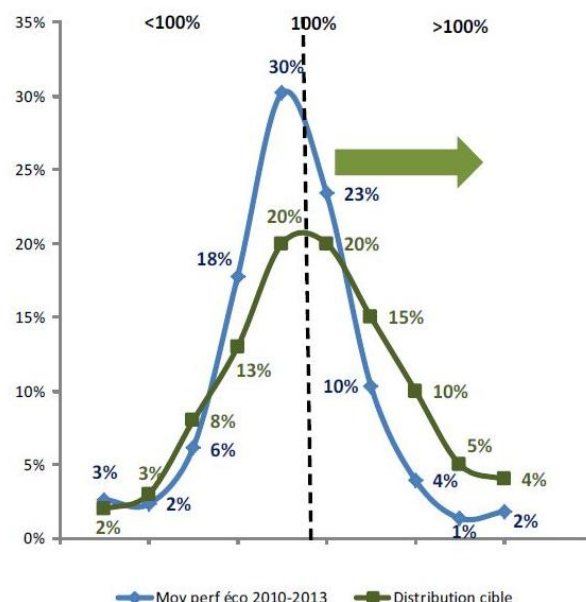
### Distribution de la performance

Dans le cas où le pourcentage des effectifs atteignant ou dépassant leur objectif est inférieur à la distribution de performance cible, à savoir 54% des effectifs devant atteindre ou dépasser leur objectif, l'objectif de chacun fera l'objet d'une révision à la baisse à concurrence de l'atteinte de ce seuil cible.

Si le marché digital national atteint un niveau significativement supérieur à la projection initiale, les objectifs initiaux auront ainsi bénéficié d'un surcroît de potentiel, la garantie de distribution n'interviendrait alors que sur un seuil de 40% des effectifs devant atteindre ou dépasser leur objectif.

Le principe de suivi de la distribution de performance s'applique au niveau des BU / régions annuellement."

Si dans une BU / région, pour permettre à 40% des effectifs CCDS et KA d'atteindre ou dépasser leur objectif, il convient de réviser l'objectif à la baisse de 5%, alors l'objectif de chacun doit faire l'objet de cette même révision à la baisse !



\* Sur la base de la moyenne 2010-2013 des performances total FVN

**La direction s'aménage sa propre "recette maison" pour appliquer cette clause en deux étapes.**

Première étape :

Il s'agit de cibler un collaborateur « pivot » qui déterminera alors le coefficient de redressement appliqué à tous les collaborateurs de sa BU et de sa région.

Ci-dessous un exemple du calcul effectué par la direction :

**Exemple** : Salarié pivot d'un groupe avec :  
R/O initial = 80,32% => coefficient de redressement = 0,8032 (coef de minoration de l'objectif qui va amener la performance de ce collaborateur à 100%)  
% de prime initiale = 50,38%  
% de prime avec l'objectif révisé = 100%  
Ecart = 49,62 points (100 – 50,38) => chaque collaborateur de ce groupe ne pourra avoir une révision de sa prime > à 49,62 points

Ce coefficient de redressement, déterminé pour le commercial "pivot" de cette BU / région doit être appliqué à chacun des commerciaux. La performance obtenue après redressement détermine alors son taux de prime CA.

**Cette première étape nous va très bien !**

Seconde étape :

La révision du taux de prime de ce commercial « pivot » (ici 49,62 points) définira également un taux maximum de prime versée.

**Cette seconde étape, la CFDT la conteste ! C'est une disposition qui n'est écrite nulle part !**

**Inventer un système pour "caper" le taux de prime obtenu après redressement de la clause de performance est contraire aux engagements de la Direction. Cela crée une différence de traitement dans une même population et ne respecte pas le contrat de travail et sa note de modalités.**

Par ailleurs, la Direction nous a annoncé aussi :

- Le CA 2015 annulé après le mois de juin 2016 sera imputé sur les quadrimestres suivants, **ce qui est contraire aux engagements de la Direction.**
- La courbe d'accélération sera plafonnée, **ce qui est contraire au contrat de travail (note de modalités).**
- La sécurisation du variable a lieu avant application de la clause de performance, **ce qui est contraire à sa logique, elle doit s'appliquer après révision de l'objectif.**
- la clause de performance ne s'appliquerait que pour les CCDS, CCDKA, DCL et leurs RV et à hauteur de 40% de l'effectif. La télévente et les CCD ne seraient pas concernés par cette clause en 2016, **mais la direction se garde bien de nous fournir les résultats de ces deux canaux de vente !** Malgré nos demandes, aucune information sur les taux d'atteinte des objectifs 2015 de la télévente par spécialités et par segments (prospects, client/KA) n'a été donnée.

Pour nous contacter :

Belhassen **ESSAADI** - Délégué syndical central - **06 80 94 63 55**

Nadine **CHAMPROU** - Déléguée syndicale - **06 70 19 76 51**

David **MALLET** - Délégué syndical d'encadrement - **06 07 46 52 15**

**Clause de performance... ou pas?**

