

NON au projet PVC

La PVC dans les grandes lignes :

→ **PVC calquée sur celle du marché Grand Public** et sur le système variable **du marché Entreprises,**

→ **Baisse significative de la rémunération variable** : davantage de salarié-es « devraient » pouvoir percevoir une PVC... **MAIS** sans augmentation de l'enveloppe nationale !!! Ca sera une PVC **à iso budget,**

→ **Suppression des objectifs pour les vendeurs et les vendeuses** : définition d'un repère minimum de déclenchement de la rémunération,

→ **4 grandes familles de produits** : accès, mobiles, convergence et croissance,

→ **Composantes de la nouvelle PVV**

- . **33.33 %** composante **individuelle,**
- . **16.66 %** composante **collective** avec un R/O au niveau de l'équipe. La direction compte sur « *la solidarité équipe pour la réussite de TOUS* »
- . **50 %** composante **satisfaction client** avec 4 à 6 critères maxi, individuels et collectifs.

→ *En résumé, avec des « si » et « des peut-être »,* si **100 € de gain individuel de vente,** alors **ESPERANCE** de **gain collective 50 € et ESPERANCE** de **gain composante satisfaction client 150 € Soit une PVC de 300 €**

→ **Si mini de vente individuelle** non atteint, la direction versera généreusement 15 € dans la composante individuelle pour motiver les vendeurs sur les deux autres composantes !!!

Merci, mon bon seigneur !

Quand la morale a bon dos !

Pour vendre son projet, la direction se dote de slogans : moraliser la PVV, enchainer les client-es, responsabiliser les managers et leurs équipes, réduire les risques psychosociaux... Mais en décortiquant ce projet, il apparaît immédiatement qu'il répond à une toute autre attente.

En vérité, la direction veut faire le ménage !

Elle veut habituer la force de vente à gagner moins. C'est devenu intolérable que la variable des vendeurs vienne chahuter la part variable de certains cadres de la bande F : certains gagneraient moins que certains vendeurs et, là-haut, ça fait désordre !

La direction doit revoir sa copie !

Elle ne doit pas passer en force avec son nouveau projet **qui n'a pas été expérimenté** : c'est le projet « new PVV » (2014) qui a été testé sur 3 sites et non celui de la PVC (2015) ! De plus, elle doit entendre les propositions des organisations syndicales.

Sud dit non au projet d'évolution de la PVV !

NON car la nouvelle PVC ne répond pas aux attentes des vendeurs ! **Les vendeurs doivent être rémunérés dès la 1^{ère} vente,**

NON car elle ne prend pas en compte les risques psychosociaux : objectifs fluctuants et indépendants du travail réel des vendeurs, rémunération fluctuante, injonctions contradictoires,

NON car **la composante collective doit être par canal de vente et non par équipe** pour éviter les tensions au sein des équipes (culpabilisation de ceux qui n'atteignent pas l'objectif équipe vis-à-vis de leurs collègues, rancœur de ceux qui atteignent et dépassent l'objectif mais qui ne perçoivent pas la partie collective, remarques désobligeantes des managers « tu pénalises l'équipe, les autres réussissent, pourquoi pas toi ? » ...).

NON car elle s'attaque au pouvoir d'achat des vendeurs. La PVV va continuer de baisser car davantage de salariés « devraient pouvoir » percevoir une PVC mais avec un budget PVV national identique !!!

Sud propose donc une augmentation des salaires en conséquence.

Parce que d'autres solutions sont possibles
SUD propose aux salariés et aux autres Organisations syndicales
de s'unir tous ENSEMBLE pour dire NON A LA NOUVELLE PVC