



Compte Rendu Commission de Suivi RVI (Rémunération Variable Individuelle) Services Financiers



16 Octobre 2009

Représentants de la Direction :

Jean Louis Trintignant : DRS

Anne Varlet : DRS

Laurent Maréchal : Directeur commercial et marketing S2P

Présentation des résultats du 1^{er} Juillet au 30 septembre 2009

- Un Résultat sur Objectifs Cartes atteint sur les 3 mois ; auparavant le R/O était en moyenne de 90%
- Un Résultat sur Objectif Financement express atteint en juillet et août avec des financements importants ; le pourcentage de progression de septembre est le plus important de l'année, cependant la prévision n'a pas été atteinte
- Une activité prêts toujours bien orientée
- Une hausse de 26% sur le FE (avec un impact CPU additionnel)
- Une hausse de 24% sur le PP
- Non comparable sur la Carte par rapport à 2009 (bancaire vs privative)

Nombre de Participants à la RVI * :

	Juillet	Août	Septembre
Avec un gain	766	796	742
Gain = 0 €	85	55	94
Total	851	851	836

% de bénéficiaires d'un gain	90%	94%	89%
------------------------------	------------	------------	------------

Participant = conseiller qui présente l'information « Participant à la RVI » dans le BAM, et qui présente au moins 1 heure travaillée sur le mois de regard.

En moyenne **91%** des participants ont obtenus un gain et le montant moyen obtenu est de **183€** par mois (VS 53€ pour l'ATP tour)

soit une augmentation du revenu de **11,7%**.

Les résultats de Juillet sont définitifs, les résultats d'Août et Septembre sont provisoires. Les règles de comptabilisation des produits n'ont pas été appliquées.

Répartition par tranche de gains :

Palier	Juillet	Août	Septembre	Total
entre 1 et 99 euros	280	220	241	32.2%
entre 100 et 199 euros	198	182	223	26.2%
entre 200 et 299 euros	135	161	139	18.9%
entre 300 et 399 euros	130	193	121	19.3%
Plus de 400 euros	23	40	18	3.5%
Total	766	796	742	

41% des bénéficiaires touchent plus de 200 euros.

Sur les 3 mois de RVI, 40 conseillers sont susceptibles de percevoir plus de **1 000 euros** soit une augmentation de revenus de **+ 24,5%**.

Indicateurs		Juillet	Août	Septembre	Cumul
		59%	54%	58%	57%
Gain individuel	Carte	19%	18%	23%	20%
	FE	16%	14%	14%	15%
	PP	17%	19%	17%	18%
	ASV	7%	3%	5%	5%
		27%	27%	26%	26%
Bonus individuel	Cartes & FE	15%	14%	15%	15%
	Cartes & FE & PP	12%	13%	11%	12%
		15%	19%	16%	17%
Bonus équipe	Cartes & FE	8%	10%	9%	9%
	Cartes & FE & PP	7%	10%	7%	8%

Dans le suivi journalier du 31/07/2009, la direction annonçait un gain total de 139 394 €.

Suite aux re-calculs de la RVI liées aux règles de comptabilisation des produits, 132 250 € ont été versés soit une baisse de 5,1%.

62 conseillers ont touché plus que ce qu'on leur avait communiqué pour un montant moyen de 31,9 €.

Ceci est du à la prise en compte des plans de versements dans le calcul de la collecte brute des conseillers.

246 conseillers ont touché moins que la RVI communiquée en juillet pour un montant moyen de 37,7 €.

Ceci est du :

- aux 11 cartes déduites qui n'ont pas été retirées au 30/09/2009
- aux 314 cartes ouvertes en juillet et fermées avant le 31/08/2009
- aux 223 690 € de FE remboursés en moins de 15 jours
- aux 79 465 € de PP remboursés par anticipation sans aucun prélèvement.

Questions de la Délégation Force Ouvrière :

17 Force ouvrière dénonce les pressions faites sur les conseillères dans certains magasins. Force Ouvrière demande de faire cesser immédiatement toutes pressions et d'arrêter les sanctions en cas de non-atteinte des objectifs.

Réponse :

La volonté de la direction n'est pas de mettre la pression. Cependant, c'est le problème de certains managers dans tous les rayons du magasin, la mise en place de la RVI n'a pas déclenché cette pression là où elle existe.

Conformément à l'accord RVI aucune sanction n'est possible en cas de non-atteinte des objectifs, surtout n'hésitez pas à nous faire remonter les courriers de sanction si cela venait à se reproduire.

47 Une conseillère de Carrefour Gennevilliers a reçu un avertissement par lettre recommandée car elle ne réalisait pas ses objectifs. L'accord signé sur la RVI stipulait en préambule qu'il n'y avait pas d'obligation de résultats, la délégation FO demande l'annulation de ce courrier. La direction va-t-elle cautionner cette décision ?

Réponse :

Cette sanction a été donnée avant la signature de l'accord sur la RVI, néanmoins nous allons contacter le directeur de ce magasin et une réponse vous sera apportée dans les meilleurs délais.

27 Pour quelle raison les cartes « conjoint » ne comptent t'elles pas dans les objectifs alors qu'il y a un travail de vente pour réussir à faire adhérer à cette deuxième carte qui est payante ?

Réponse :

La carte du conjoint est comptabilisée si elle ouverte le même jour que le titulaire. Si elle est ouverte ultérieurement, l'outil informatique que nous avons ne nous permet pas de la comptabiliser. La demande sera remontée au service informatique pour intégrer cette carte aux objectifs, sans vous garantir un délai ou une réponse favorable à votre demande.

3) Pour quelle raison les montées en gamme ne comptent plus dans les objectifs ? (carte Mastercard passant à la carte Gold)

Réponse :

Auparavant c'était le système informatique qui décidait du choix du support, aujourd'hui c'est le client qui choisit si il veut une MasterCard ou une Gold. Comme je l'avais expliqué lors d'une précédente réunion si on devait intégrer les montées en gamme, les objectifs cartes seraient plus importants qu'aujourd'hui.

5) Selon la règle de la RVI, la prime est proratisée à la base contrat, tout comme les objectifs.

Nous voudrions vous citer quelques cas qui nous paraissent inéquitables :

> 1^{er} exemple :

Lors des C.P. d'été une employée temps complet avec une présence de 80H effective obtient 100% de résultat sur un objectif de 10 cartes. Elle perçoit une prime de 40 €.

Sa collègue à temps partiel pendant cette même période sans CP effectuée 89H, elle a un objectif de 11 cartes et fait 100% et reçoit un gain de 25€.

> 2^{ème} exemple :

En cas d'absence non programmée d'un temps complet, celui-ci travaillera sur une base mensuelle équivalente à un temps partiel (ex. Absence maladie de 35H soit 6 jours) il lui reste à faire dans le mois 116H67.

Ses objectifs seront revus à la baisse au prorata de son temps de travail effectif, nous sommes dans le même raisonnement que pour les CP, étant entendu que le manager n'a pas la main sur le BAM. Même si le delta en défaveur du temps partiel est faible, nous pensons qu'il y a iniquité.

Réponse :

Les cas que vous nous citez sont conformes à l'accord sur la RVI, néanmoins nous pouvons lancer le débat et envisager une modification sur les règles de calcul. Mais l'effet inverse se produira, un employé à temps complet devra atteindre ses objectifs quelque soit son temps de présence au stand.

La direction nous informe de deux cas qu'elle juge « frauduleux » découverts dans un magasin :

1) Des cartes ont été acquittées sans que le client ne soit présent afin qu'elle puisse être comptabilisée dans les objectifs du stand.

2) Un employé a monté un dossier de financement avec validation qu'il a ensuite mis sans suite pour le donner à l'un de ses collègues qui n'avait pas atteint ses objectifs, celui-ci a remonté le dossier et l'a refinancé au client.

Pour contacter la délégation Force Ouvrière :

Jean Janssens (Reims Cernay)
Hélène Tommasi (Drancy)
Patricia Leclair (St André les Vergers)

Rédactrice : Hélène tommasi