



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# PROJET PYRAMIDE

## REMUNERATION VARIABLE

### DIRECTEURS D'AGENCE, HUB, PME, RESPONSABLES PCP, SITE ONSITE

La part variable est actuellement au minimum de 25% de la rémunération fixe sur 13 mois, si l'objectif est atteint. La valeur cible restera à 25%. Par contre, pour tous ceux qui ont une PV supérieure à 25%, le delta au-dessus sera intégré dans le fixe avec un plafond de 10%. LES DIRECTEURS AURONT UNE REMUNERATION VARIABLE sur **5 critères**.

- CHIFFRE AFFAIRES AGENCE ou HUB 20%
- OBJECTIF INDIVIDUEL 30%
- PARTS DE MARCHÉ DE LA ZONE FAMILLE 15%
- MARGE OPERATIONNELLE AGENCE ou HUB 20%
- MARGE OPERATIONNELLE DE LA ZONE FAMILY 15%

## PLUSIEURS POINTS ONT ETE BLOQUANTS POUR LA **CFDT**

- 1) Le versement de la part variable ne sera plus mensuel, mais **TRIMESTRIEL** et même **SEMESTRIEL POUR LES OBJECTIFS INDIVIDUELS**
- 2) Si 75% d'un des objectifs de CA ou marge est atteint, **seulement 50% de part variable sera versée**. Si pour quelques raisons que ce soient, moins de 75% est réalisé, **AUCUNE part variable ne sera versée au titre de cet objectif**. Actuellement, il n'existe pas de plancher. La Direction admet qu'en dessous de l'objectif de marge opérationnelle cible, la part variable serait inférieure à l'actuel système de rémunération à la CT.
- 3) Une partie des indicateurs et résultats, sur lesquels seront intéressés les D.A agence ou hub, **ne DEPENDENT PAS DIRECTEMENT DE L'AGENCE** (marge opérationnelle famille) et peuvent avoir une fiabilité limitée (PDM)
- 4) La PV du 4<sup>ème</sup> trimestre sera sur les objectifs annuels et donc possiblement à zéro si l'agence a fortement sous-performé sur un trimestre.
- 5) Le système qui devait simplifier la rémunération variable, la rend au contraire **plus complexe et opaque**.
- 6) Sur l'objectif individuel il est annoncé qu'il sera **AMBITIEUX**
- 7) L'objectif PDM est sur la zone FAMILLE et nous perdons des PDM depuis 11 ans car l'entreprise privilégie la rentabilité au volume et rien ne semble vouloir être changé
- 8) **En signant votre avenant pyramide l'entreprise pourra à l'avenir modifier les critères de la rémunération sans plus jamais avoir besoin d'un avenant**

**Beaucoup trop de questions sont également restées sans réponse.** Quels seront les objectifs individuels donnés ? Nous n'avons eu aucune réponse. On connaît cependant la capacité de l'entreprise à fixer des objectifs parfois difficilement atteignables, surtout dans un contexte de sous-effectif pour certaines agences.

Pour être totalement objectif, il y a **certaines avancées**. Notamment lorsque les résultats dépassent les 100% de l'objectif, la rémunération variable **augmente plus que proportionnellement**. Ce système **limitera également les trop perçus**. Il permettra de **sécuriser une partie de la PV** (quid des augmentations individuelles après)

Il vous appartiendra de faire un choix libre et éclairé, en acceptant ou refusant l'avenant qui vous sera proposé. Pour cela, les élus CFDT sont à votre disposition pour répondre à vos questions.

La Direction RH s'est engagée, à ce qu'il n'y ait **AUCUNE PRESSION** sur les collaborateurs, pour signer les avenants. Si vous êtes confrontés à des relances permanentes, des injonctions à signer,.... contactez sans attendre un élu CFDT et nous rappellerons à la Direction leur engagement, **sans vous mettre en difficulté**.

Vous pourrez rester informé en allant consulter le site **CFDT ADECCO** [www.cfdt-adecco.fr](http://www.cfdt-adecco.fr) et posez des questions sur « CONTACT »

Vous pouvez également contacter un élu CFDT permanent de votre périmètre

**Nord** Valérie DUJARDIN 0662023427, **Paris** Sally ADNANE 0681713909,

**Ouest** Marie Hélène BIARD 0642679326 **Est Sud** Ahmed ABDELMOUMEN 0689655829

**CFDT S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS**