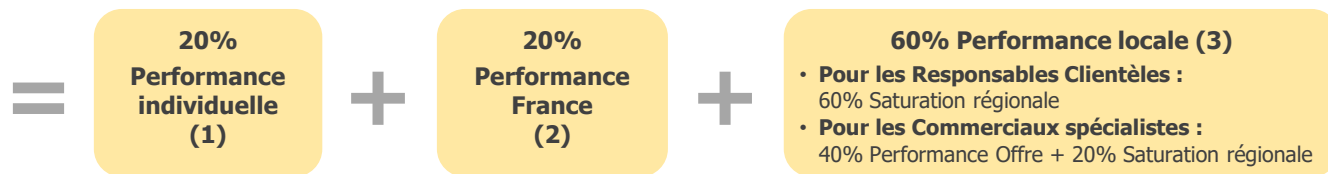


Des petits coups de pouce pour valoriser les parts variables de rémunération, mais on est encore loin du compte...

Suite à nos interpellations et après les très bons résultats annoncés pour 2024, la Direction France propose une meilleure redistribution aux salariés pour la part variable des salaires (STIP et SIP) afin de minimiser la perte de pouvoir d'achat... Mais attention aux objectifs 2025 qui sont de nouveau irréalistes !

SIP : insuffisant pour la majorité des vendeurs malgré leurs performances !

Pour rappel, le SIP est composé de :



(1) Déterminé par votre manager, suite à votre Entretien Annuel de Performance.

(2) En réponse à nos interpellations, la Direction France a décidé d'apporter une modification au critère Performance France en abaissant l'**objectif de ventes** de 6% à **3,3%**.

Le **critère Performance France** atteindra ainsi **97%** de l'objectif, au lieu de 53,5%. Ce changement a pour impact un **complément** de SIP exceptionnel de **+8,7pts**.

(3) Sur ce gros critère régional, la réalisation varie selon les régions de 7,5% (sur AURA) à 103,7% (en région Sud-Ouest, seule région à la cible...).

Le petit coup de pouce sur la performance France est apprécié, mais les objectifs régionaux et sur la performance de l'offre restent beaucoup trop hauts et continuent de pénaliser lourdement le SIP malgré le fort engagement des équipes commerciales et les bons résultats en 2024 par rapport au niveau du marché...

60% du SIP dépendent donc de la performance régionale et/ou des Offres, et la Direction a encore annoncé des objectifs 2025 inatteignables !!

Démotivation, manque de reconnaissance... les forces de vente se sentent abandonnées et sacrifiées...

Il ne s'agit pas de mettre des pansements pour minimiser la douleur, il faut corriger le problème à la base !!



STIP : une part groupe à 99% + une part individuelle moyenne de 110%

Part Groupe :

Pour rappel, les objectifs 2024 étaient trop ambitieux, et les indicateurs de la part Groupe du STIP n'ont pas permis d'atteindre la cible de 100%.

La Direction a appliqué un Management Call positif de +15% pour à une **part groupe du STIP de 99%**...

Part individuelle :

Pour compenser la mauvaise part groupe, la Direction France augmente cette année la **moyenne de la part individuelle à 110%** contre 100% habituellement.

Un coup de pouce qui favorisera surtout les salariés avec une évaluation à 2 ou 3, mais qui pénalisera encore plus les salariés évalués à 1...

En attendant la réunion annoncée en début d'année en NAO par la Direction France pour revoir la nouvelle mécanique de calcul du SIP en 2025 (possibilité de jouer sur les bornes -/+ ou un boost dès le début année) ou 2026,

FO redemande de proposer des objectifs 2025 adaptés au marché !

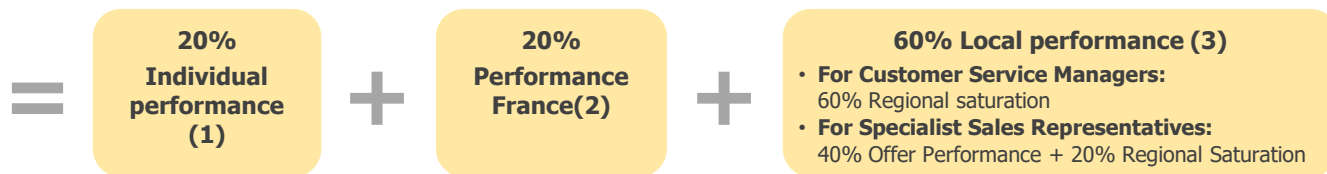


Small boosts to enhance the value of variable remuneration shares, but we are still far from the mark...

Following our questioning and after the very good results announced for 2024, the France management is proposing a better redistribution to employees for the variable part of salaries (STIP and SIP) in order to minimize the loss of purchasing power... But beware of the 2025 objectives, which are again unrealistic!

SIP: insufficient for the majority of sellers despite their performance!

As a reminder, the SIP is composed of:



(1) Determined by your manager, following your Annual Performance Review.

(2) In response to our questions, the France management has decided to make a change to the Performance France criterion by lowering the **sales target** from 6% to **3.3%**.

The Performance France criterion will thus reach **97% of the target**, instead of 53.5%. This change has the impact of an exceptional SIP top-up of **+8.7pts**.

(3) On this major regional criterion, the achievement varies according to the regions from 7.5% (on AURA) to 103.7% (in the South-West region, the only region to be targeted...).

The small boost on France performance is appreciated, but the regional objectives and on the performance of the offer remain far too high and continue to heavily penalise the SIP despite the strong commitment of the sales teams and the good results in 2024 compared to the market level...

60% of the SIP depend on regional performance and/or Offers, and the Management has once again announced unattainable 2025 objectives!! Demotivation, lack of recognition... Sales forces feel abandoned and sacrificed...

It is not a question of putting bandages to minimize the pain, it is necessary to correct the problem at the origin!!



STIP: a group share at 99% + an average individual share of 110%

Group share:

As a reminder, the 2024 objectives were too ambitious, and the indicators on the part of the STIP Group did not allow the target of 100% to be reached. The Management applied a positive Management Call of +15% for a **group share of the STIP of 99%**...

Individual share:

To compensate for the group's poor share, the France Department has increased the **individual average** this year **to 110%** compared to the usual 100%. A boost that will mainly favor employees with a rating of 2 or 3, but which will penalize employees rated at 1 even more...

While waiting for the meeting announced at the beginning of the year in NAO by the France Management to review the new SIP calculation mechanism in 2025 (possibility of playing on the -/+ terminals or a boost from the beginning of the year) or 2026, FO is again asking to propose 2025 objectives adapted to the market!

