



Part variable du siège :

$$= \frac{\sum_{i=1}^N (Q_{i,t} \cdot F_{i,t} \cdot f_{i,t} \cdot C_{i,t})}{\sum_{i=1}^N (Q_{i,0} \cdot C_{i,0})} \cdot K_t$$

Dijon le 26/02/2026

Tous les métiers siège, n'ont pas un impact direct sur la performance commerciale du réseau.

Part variable siège : la fin du bal est arrivée il est temps de payer les musiciens !

Le dispositif PV siège a été revu pour la première année.

On a expliqué aux salariés que leur engagement individuel allait être mieux reconnu financièrement.

Des critères chiffrés ont été fixés par chaque direction.

Problème, l'enveloppe globale versée est calibrée en fonction de l'atteinte des objectifs du réseau.

En conséquence, le siège peut bien travailler, si le réseau n'atteint pas ses objectifs, la PV siège ne peut pas être payée au niveau prévu initialement.

La direction vérifie si certains directeurs n'auraient pas été, selon elle, un peu trop « généreux » dans la fixation des critères.

Pourtant ça n'est pas la faute des directeurs mais du mode de calcul de l'enveloppe.

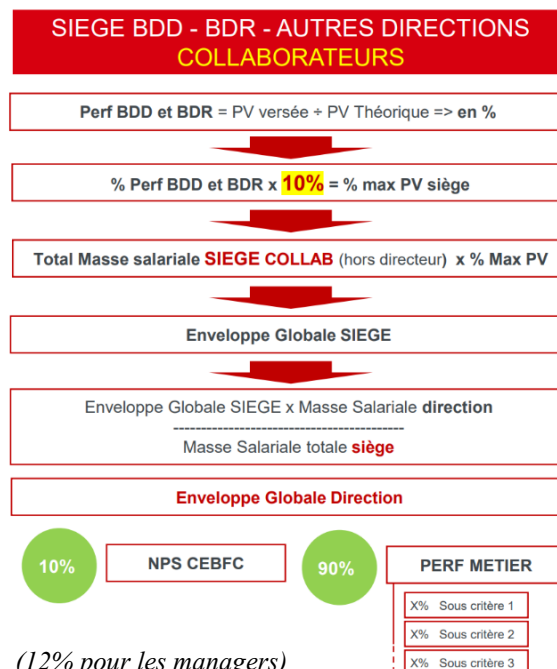
Elle devrait être décorrélée du réseau.

Dire que le siège influence et le réseau détermine, ne devrait pas être la règle de calcul pour payer une PV au siège.

Pour la Direction, « la part variable peut être un outil puissant pour attirer et retenir les talents. Une part variable bien conçue peut aider à reconnaître et à récompenser les collaborateurs performants, ce qui renforce leur engagement envers l'entreprise. »
(ext. document présenté au CSE)

Pour Sud Solidaires, nous avons des réserves sur le caractère « bien conçu » de la PV du siège et sa faculté à remplir les objectifs revendiqués par la direction.

Nous demandons que la PV siège soit payée comme c'était initialement prévu !



(12% pour les managers)

Au vu des excellents résultats financiers de 2025 l'entreprise en a la capacité si elle le veut.

Syndique-toi au bon

