

Saisie de l'inspection du travail par la CGT

À LA DE : **OBJECTIFS EN HAUSSE, PRESSIONS : ÇA SUFFIT !**

Depuis la mise en place de la TCV au 2^e trimestre 2024, les objectifs commerciaux ont fortement augmenté.

La Direction explique cette hausse par ses ambitions de croissance. Mais sur le terrain, les départs ne sont pas systématiquement remplacés. L'objectif national DEF est donc réparti entre moins de vendeurs, ce qui entraîne mécaniquement une hausse des objectifs individuels.



DES OBJECTIFS DE PLUS EN PLUS DIFFICILES À ATTEINDRE

Depuis trois trimestres, 70 à 80 % des Responsables de Comptes n'atteignent plus leurs objectifs trimestriels.

Un nombre important n'atteint même pas le seuil de déclenchement de 50 %.

Les résultats des T4 2025, T1, T2 et T3 2026 confirment une dégradation importante.

Quand la majorité d'une équipe n'atteint plus ses objectifs pendant plusieurs trimestres, il est temps de s'interroger sur les objectifs eux-mêmes et les moyens permettant de les atteindre.



DES OBJECTIFS COMMUNIQUÉS TROP TARD

Les objectifs trimestriels et semestriels ne sont généralement pas communiqués en début de cycle : environ 1 mois et demi de retard pour les objectifs trimestriels et jusqu'à 3 à 4 mois de retard pour les objectifs semestriels.

Comment demander aux salarié.es d'atteindre des objectifs qu'ils ne connaissent pas ?

La CGT demande une communication claire et préalable des objectifs.



Pourtant la jurisprudence est claire

- Lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, celui-ci peut les modifier dès lors qu'il sont réalisables et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice
- Les objectifs fixés doivent être réalistes et réalisables
- L'employeur doit fixer de bonne foi les objectifs en fonction de la situation du marché et des conditions d'exercice de l'activité



UNE RÉMUNÉRATION VARIABLE QUI INTERROGE

À 100 % d'atteinte, l'espérance de gain est de 600 € par trimestre.

Dans le même temps, les objectifs augmentent et deviennent de plus en plus difficiles à atteindre.

La CGT demande davantage de transparence sur la construction des objectifs et le calcul de la rémunération variable.



Le salarié doit pouvoir vérifier que le calcul de la rémunération a été effectué conformément aux modalités prévues par le contrat de travail ou l'engagement unilatéral de l'employeur

Le chiffre d'affaires servant notamment au calcul de la prime semestrielle est suivi via un tableau Excel. Les salariés doivent pouvoir disposer de garanties sur la fiabilité, la traçabilité et le contrôle des données utilisées pour calculer leur rémunération.

Avec toujours plus de pression

Le nombre de rendez-vous clients, présence obligatoire sur site, utilisation des véhicules de pool, Rappels managériaux et écrits et répétés, un affichage individuel des performances !

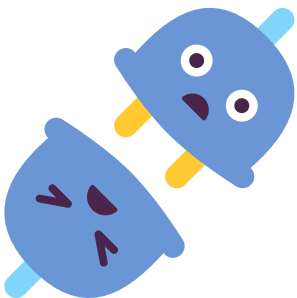
Certains messages comportent même des menaces implicites de sanctions.

Pour la CGT, la pression ne doit pas être la réponse aux difficultés commerciales (pour lesquelles la direction en est la seule responsable)

Ces agissements sont inacceptables



ET LE DROIT À LA DÉCONNEXION ?



Les sollicitations professionnelles sont de plus en plus présentes, y compris pendant les congés, particulièrement en fin de trimestre.

Un congé doit rester un congé.

La CGT demande le respect effectif du temps de travail, du droit à la déconnexion et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

LA CGT AUX CÔTES DES SALARIÉES REVENDIQUE :

DES OBJECTIFS TRANSPARENTS ET RÉALISTES

- Communication des objectifs avant le début de chaque cycle.
- Transparence sur leur méthode de calcul et de répartition.
- Prise en compte des effectifs réellement présents et des moyens disponibles.
- Réévaluation des objectifs lorsque les conditions de réalisation évoluent.

UNE RÉMUNÉRATION VARIABLE CONTRÔLABLE

- Transparence totale sur le calcul des primes.
- Accès aux données permettant à chaque salarié de vérifier son résultat.
- Mise en place de contrôles garantissant la fiabilité des chiffres utilisés.
- Revalorisation du variable au regard du niveau d'exigence et des objectifs fixés.

LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS

**ENSEMBLE, FAISONS ENTENDRE NOS REVENDICATIONS !
LA CGT EST ET RESTERA AUX CÔTÉS DES SALARIÉS.ES.**

Vos élus CGT:
Alain BERNIER,
Anne DELAPORTE,
Alparslan POYRAZ