

QUESTIONS SUR LA FORCE DE VENTE

CE 25 JUILLET 2013

I. ORGANISATION DES SECTEURS ET AFFECTATION AUX NOUVEAUX POSTES

1. Attribution des secteurs : quels critères seront utilisés et quels recours en cas de conflit ?

Le domicile du collaborateur sera le premier critère d'attribution du secteur.

2. Segmentation des points de vente par futur secteur

La segmentation actuelle reste d'actualité. Elle pourra évoluer ensuite après une année d'observation.

3. Découpage des futurs secteurs, tel que proposé par les DA.

Le découpage des secteurs se fera de façon plus précise, après avis du CE, entre les managers et les Chefs de Secteurs.

4. Quelle négociation possible sur le nombre de secteurs ?

Les secteurs ont été définis par les Directeurs en prenant en compte différents critères comme le CA, le potentiel... il n'y aura pas de secteurs supplémentaires.

5. Compte tenu de l'engagement pris par la direction d'assumer le sur-effectif, quand le PMU prévoit-il d'être à la cible de 218 secteurs.

La cible sera atteinte quand tous les collaborateurs en « sur-effectif » auront été affectés sur d'autres postes ou que des départs à la retraite auront permis de les résorber.

6. Qui arrêtera la décision d'attribuer le poste de Chef de Secteur à l'issue des entretiens programmés en septembre ? (le salarié lui-même, le manager, le DR, la DRH ?)

Les entretiens de septembre serviront essentiellement à échanger sur le métier de Chef de Secteur et sur le cursus de formation nécessaire.

A l'issue de ces échanges, le collaborateur s'exprimera et s'il existe des divergences avec le manager, la décision sera prise par le Directeur des Réseaux Commerciaux en concertation avec la DRH.

II. CONTENU DES MISSIONS ET COMPETENCES CDS / RTF

- 1. Chefs de Secteur et Responsables Technico-Financiers : description précise des missions avec poids de chacune d'entre elles ; pour les RTF, précisions sur les missions vis-à-vis de la sous-traitance (prises de côtes, Turbocad, dossiers de poses d'enseignes...).**

La répartition du temps de travail des CDS sera la suivante (elle évoluera en fonction des orientations stratégiques retenues dans le cadre de PMU 2020).

Estimation de la charge de travail d'un Chef de Secteur.						
Activités	Temps		Journées travaillées		Actions	
	Estimation basse	Estimation haute	Estimation basse	Estimation haute	Estimation basse	Estimation Haute
			200	200	900	900
Visite (yc téléphonée) - formation donnée	25%	35%	50	70	225	315
Animations	15%	20%	30	40	135	180
Développement réseau	10%	20%	20	40	90	180
Sécurité financière	10%	15%	20	30	90	135
Merchandising PLV	10%	15%	20	30	90	135
Reporting, réunions...	10%	15%	20	30	90	135
les totaux ne donnent pas 100 %, 200 journées ou 900 actions car selon la typologie du secteur, le temps consacré aux différentes activités sera plus ou moins important.						
Exemple : un secteur pourra avoir une charge de travail estimée à 30 % de visites, 20 % d'animation, 15 % de développement réseau et sécurité financière et 10 % de Merchandising et de Reporting.						

Le temps de travail des RTF sera, à la marge, identique à celui des RTC aujourd'hui (cf. Conditions de travail). Dans la zone où il y aura un RTF, il n'y aura pas de sous-traitance.

Le RTF réalisera donc notamment les missions liées à la PLV lourde.

- 2. Quand seront établis les niveaux de classification expert, sénior, junior ? Explications précises sur ces niveaux et à quoi serviront-ils ?**

Les premières évaluations auront lieu lors des entretiens de septembre 2013. Elles permettront de définir les points forts et les axes d'amélioration à développer lors des formations. Ces niveaux ont pour but d'être prospectifs pour les collaborateurs et de connaître précisément leurs points forts et leurs axes d'amélioration.

- 3. Pourront-ils évoluer en cours d'année ou dépendront-ils de l'EAA ?**

Les compétences des collaborateurs évolueront en cours d'année mais l'EAA reste le moment privilégié pour échanger et faire un bilan de l'année entre le collaborateur et le manager.

- 4. Le fait d'avoir réalisé les modules de formation suffira-t-il pour atteindre les niveaux supérieurs ou faudra-t-il obtenir des résultats sur le terrain ?**

La formation sans mise en application et/ou en situation sur le terrain n'est pas suffisante. Il faudra donc intégrer à l'évaluation la mise en situation et la réalisation des objectifs de l'année.

III. CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Répartition de la charge de travail des RSC et des RSC/TC exprimée en heures et pourcentages par type de tâche et type d'agence (demande de remise de document).

Eléments donnés en fin du présent document.

2. Estimation des charges de temps (heures et pourcentages) économisées dans la charge de temps de travail par type de tâche et type d'agence (demande de remise de document).

Ce sont près de 50% de la charge de travail des RTC qui ne sera plus effectué par les Chefs de Secteur (25% stocks des tickets, 7% de VTA et 15 % de la mise à jour de la PLV lourde). Néanmoins, en fonction de la charge prévisionnelle évoquée plus haut, le merchandising et la PLV représenteront toujours 10 à 15 % du temps de travail.

3. Précision de l'impact sur la charge de travail des sédentaires (GDR, coordonnateurs).

La gestion des stocks de tickets est déjà, dans certaines Agences, assurée par les GDR qui évaluent elles-mêmes cette charge à environ 5 à 10 % de leur temps de travail.

Une première action consistera à modifier la fréquence de livraison des tickets pour passer un maximum de PDV à un rythme bimestriel, voire trimestriel. Après une première année de fonctionnement un point précis sera fait sur cette activité confiée aux GDR.

Les Coordonnateurs n'auront pas de charge de travail supplémentaire puisque le suivi des consommables, de la PLV et des prestataires est déjà dans leur périmètre.

4. Quels moyens pour réaliser les missions des CDS et RTF et notamment :

- Avec quel type de véhicule prévoyez-vous d'équiper la force de vente (CDS/RTF), sachant que compte tenu des kits d'animations à embarquer, des bobines, des articles pub, des ardoises, des afficheurs tirelire, des cadres vitrines, etc... un véhicule 5 places est un minimum.

Les collaborateurs garderont leur véhicule actuel jusqu'en 2015 (date de renouvellement du parc automobile dont le PMU est propriétaire).

- Ordinateur portable pour les RTF ?

Les RTF auront un ordinateur portable.

IV. REMUNERATION

Ces questions sont traitées lors de la paritaire du 18 juillet

Quelles conditions et quel planning d'octroi du statut maîtrise au futur métier de Chef de secteur ?

Y aura-t-il des nominations maîtrise dès le mois de janvier 2014 ?

Quelle compensation pour les personnes déjà au statut maîtrise ?

V. DIVERS

COORDONNATEURS

1. Auront-ils une formation pour dispenser la formation financière à leurs collaborateurs ? Si oui, par qui et de combien de temps ?

Une formation de formateurs pourra être dispensée si nécessaire.

2. Quels sont les éléments nouveaux suite au séminaire coordonnateurs, (positionnement, mission, moyens de déplacement...).

Il a été rappelé l'importance des Coordonnateurs sur les aspects financiers, sécuritaires, merchandising, administratifs,...

Ils seront formés pour dispenser toutes les formations nécessaires et associés en amont de l'évolution de l'organisation sur tous les aspects liés à la sécurité financière, la PLV et l'évolution de la gestion des consommables.

3. Quel type de véhicule pour les Coordonnateurs ; celui-ci étant indispensable pour aller contrôler les sous-traitants et sachant que celui de l'ADA est utilisé au quotidien ?

Le véhicule de pool n'est pas utilisé à temps plein par l'ADA : son utilisation doit être planifiée en fonction des besoins.

RTF

1. La pérennité du poste de RTF pourra-t-elle aller au-delà de 2020 ?

Une entreprise par nature ne peut s'engager à long terme sur une pérennité de postes, de quelque nature qu'ils soient.

GDR

2. Quelles compensations autres que l'augmentation de la RCV pour des GDR qui vont devoir gérer plusieurs secteurs, gérer les consommables et les tickets avec une charge de travail qui augmente et des effectifs qui diminuent ?

Il n'y a pas de compensation prévue pour les Gestionnaires de Réseaux.

STATUT CONVENTIONNEL DES SALARIES (RSC, RTC, RSC-TC, GDR)

- Effectifs des itinérants par catégorie conventionnelle - mai 2013

Echelons	Population totale	E1	E2	E3	E41	E42	E43	E44	M A	M1	M2	M3	C	
RESP. SC & TC	31		3		2		3	7	3	3	5	5		
RESP.SECTEUR CIAL	115	1	2	3	5	6	8	23	8	14	23	18	4	
RESP.TECHNICO COMM.	109	2	12	8	5	6	3	33	1	7	18	14		
TOTAL	255	3	17	11	12	12	14	63	12	24	46	37	4	
									132 EMPLOYES			119 MAITRISES		4 CAD

- Effectifs des Gestionnaires de Réseaux par catégorie conventionnelle - mai 2013

Echelon		E1	E2	E3	E41	E42	E43	E44	M1	M2	M3	MA	TOTAL
GESTION. DES RESEAUX		3	13	8	8	8	8	35	10	25	17	7	142
TOTAL		3	13	8	8	8	8	35	10	25	17	7	142

Répartition du temps de travail des RSC et des RTC – Année 2012

Source Contact (RSC = RSC + RSC-TC)

Agences de catégorie 1

Activité	RSC	TC
ADMINISTRATIF	7,9%	8,0%
AMENAGEMENT_PDV	0,9%	6,5%
ANIMATION_COMMERCIALE	2,7%	0,2%
ASTREINTE_TC	0,3%	1,1%
CONGÉS	5,2%	3,6%
CTRL_CAISSE_ALÉATOIRE	1,5%	8,5%
CTRL_CAISSE_INCIDENT	0,3%	1,6%
FORMATION_DONNÉE	1,5%	2,2%
FORMATION_REÇUE	0,4%	0,3%
MISE_A_JOUR_PLV	2,6%	16,1%
PROSPECTION	6,8%	0,3%
RÉUNION	2,1%	1,1%
STOCK_TICKETS_LIVRAISON	3,7%	27,8%
SUIVI_DU_PDV	60,9%	15,1%
VISITE_TECHNIQUE_ANNUELLE	1,8%	6,8%

Agences de Catégorie 2

Activité	RSC	TC
ADMINISTRATIF	7,5%	7,3%
AMENAGEMENT_PDV	0,7%	4,8%
ANIMATION_COMMERCIALE	2,7%	0,2%
ASTREINTE_TC	0,4%	1,2%
CONGÉS	5,7%	3,7%
CTRL_CAISSE_ALÉATOIRE	2,2%	8,0%
CTRL_CAISSE_INCIDENT	0,4%	1,3%
FORMATION_DONNÉE	1,4%	1,6%
FORMATION_REÇUE	0,4%	0,2%
MISE_A_JOUR_PLV	2,9%	19,0%
PROSPECTION	5,8%	0,5%
RÉUNION	2,0%	1,0%
STOCK_TICKETS_LIVRAISON	5,3%	25,0%
SUIVI_DU_PDV	59,1%	18,1%
VISITE_TECHNIQUE_ANNUELLE	2,5%	7,3%

Agences de Catégorie 3

Activité	RSC	TC
ADMINISTRATIF	6,6%	6,4%
AMENAGEMENT_PDV	0,2%	4,2%
ANIMATION_COMMERCIALE	2,9%	0,1%
ASTREINTE_TC	0,4%	1,7%
CONGÉS	4,4%	4,4%
CTRL_CAISSE_ALÉATOIRE	0,7%	9,2%
CTRL_CAISSE_INCIDENT	0,2%	1,2%
FORMATION_DONNÉE	1,3%	1,7%
FORMATION_REÇUE	0,3%	0,2%
MISE_A_JOUR_PLV	2,0%	10,5%
PROSPECTION	4,9%	0,2%
RÉUNION	1,8%	1,2%
STOCK_TICKETS_LIVRAISON	0,7%	38,5%
SUIVI_DU_PDV	71,5%	12,9%
VISITE_TECHNIQUE_ANNUELLE	1,1%	6,9%