



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE

OPC
SAM **PVC**



ÇA SE PASSE DANS TON UNITÉ



Mars 2026

REFONTE DE LA PVC : des avancées insuffisantes, des enjeux cruciaux à ne pas ignorer !

Le 18 février, lors du CSE Central, la direction a présenté le bilan de la refonte de la PVC pour les AD et l'USC. En apparence, cette évolution, réalisée en 2025, vise à booster le développement du business. Elle se traduit par une augmentation des OPC (Offres Prioritaires Collectives) de 20 % à 40 %, au détriment du SAM (Satisfaction et Accompagnement Multicanal), qui passe de 50 % à 30 % en AD, tout en maintenant l'ISO pour les USC.

Les résultats affichés semblent prometteurs : une hausse de plus de 12 % des volumes de vente sur les deux canaux, et une augmentation du gain moyen mensuel pour les Conseillers Clients AD (+16 %) et USC (+28 %) par rapport à 2024.

MAIS DERRIÈRE CES CHIFFRES, LA RÉALITÉ EST TOUT AUTRE.

La répartition de la valeur ajoutée n'est pas équitable : la moyenne de la PVC reste stable ou en baisse pour la population managériale (+2 % en AD, -3 % en USC). Autre cas, les adjoints de boutique ont une part variable inférieure à celle des responsables de boutique alors qu'ils effectuent un travail identique avec souvent la responsabilité de la performance commerciale.

Une augmentation de la productivité par salarié, sans augmentation proportionnelle de la PVC.

La crainte déjà exprimée par la Cfdt se confirme : on nous demande toujours plus d'objectifs, mais la rémunération ne suit pas ! La refonte de la PVC, si elle va dans la bonne direction, reste encore largement insuffisante.

LA Cfdt REVENDIQUE :

- **une simplification de la PVC.**
- **une baisse des objectifs souvent inatteignables**, en tenant compte de la baisse des effectifs et de la variabilité du flux de clients. La motivation et la pérennité de nos équipes en dépendent.
- **un item SAM doit être à la main du seul manager**, c'est le seul acteur à connaître et à pouvoir déterminer les axes de progression des conseillers de sa boutique / son équipe.

La **Cfdt** exige des objectifs **réalistes et motivants** pour continuer à performer, préserver la cohésion d'équipe, et développer un climat social apaisé. La direction doit aller **plus loin, agir maintenant** pour que les efforts de chacun soient justement récompensés !

**VOUS AVEZ UN PROBLÈME ?
LA Cfdt A LA SOLUTION**



Toutes nos actus, réseaux, contacts et l'adhésion sont à l'intérieur de ce QR code !

