

Rémunération variable semestrielle HYPERMARCHES 2017



Légitimité de la RVS

- Le principe de la rémunération variable de l'encadrement n'est pas conventionnelle. Elle peut donc être modifiée, aménagée...ou tout simplement disparaître sans conséquence juridique.
- L'existence et/ou toutes les composantes de la RVS sont unilatéralement décidées par la Direction.
- Néanmoins, cela n'empêche en rien le **SNEC d'interpeller** régulièrement la DRH à propos de ce sujet très sensible, de rappeler inlassablement l'importance stratégique de ce dispositif pour l'entreprise ou ses bénéficiaires et dénoncer la légèreté avec laquelle cet outil de motivation a été utilisé depuis trop longtemps.

INFORMEZ VOS DIRECTEURS ET VOS COLLEGUES SUR CE POINT POUR EVITER TOUTE CONFUSION



La RVS Hypermarchés 2017

La DRH

a décidé unilatéralement

de bâtir la politique de rémunération
variable 2017 sur les 5 points suivants



La RVS Hypermarchés 2017

- ◆ Donner la main aux Directeurs/Managers directs au niveau de la répartition de la RVS dans le cadre du budget accordé
- ◆ Faire évoluer les critères de rétribution en évaluant la contribution individuelle globale de chacun
- ◆ Développer une culture du feedback en augmentant la fréquence des entretiens
- ◆ Versement semestriel
- ◆ Attribuer des budgets en fonction des résultats magasins / Directions



Méthodologie



Les étapes

- ◆ Janvier / Février : ECC annuel – Bilan de l'année écoulée – Objectifs année N
- ◆ Mars : Paiement de la RVS liée au second semestre année N-1
- ◆ Juillet / Août : Entretien de mi-parcours – Bilan 1^{er} semestre année N – Projections 2^{ème} semestre
- ◆ Septembre : Paiement de la RVS liée au 1^{er} semestre année N



Les principes

La DRH a donné aux Directeurs les consignes suivantes :

- Le montant de RVS attribué doit être en lien avec l'évaluation
- Les objectifs à réaliser doivent être clairs et précis et au nombre de 2 par politique, maximum
- Les objectifs peuvent être réaffirmés ou modifiés



L'entretien de mi-parcours

Votre Directeur doit respecter ces consignes édictées par la DRH :

- ◆ Les objectifs fixés lors de votre dernier ECC doivent être repris et commentés
- ◆ Les réussites et les pistes d'amélioration doivent être identifiées
- ◆ Une appréciation doit être déterminée (au-dessus du niveau, au niveau, en dessous du niveau)

L'entretien doit être OBJECTIF, CONSTRUCTIF et POSITIF
Les meilleurs collaborateurs doivent être reconnus et valorisés



Construction budgétaire de la RVS



Attribution de l'enveloppe par BU

Elle est calculée selon :

- Le nombre de collaborateurs de la BU
- Le niveau et la rémunération des collaborateurs

Le montant de l'enveloppe France est répartie selon le ROC réalisé et l'atteinte d'objectifs stratégiques de la BU



Règles d'attribution de la RVS

- Ancienneté d'au moins 3 mois dans la fonction
- Si absence inférieure à 3 mois dans l'année considérée, la RVS sera versée en totalité (les absences pour maternité, accident du travail et maladies professionnelles ne sont pas soumises à un prorata temporis)
- En cas de départ lors du semestre, un prorata temporis sera appliqué. Le paiement sera effectué à l'occasion du solde de tout compte
- En cas de promotion ou changement de salaire, le calcul de la RVS sera basé sur les conditions salariales connues au moment de la paie de Mai (pour le 1^{er} semestre) ou de Novembre (pour le 2^{ème} semestre)
- En cas de mutation, le collaborateur sera géré par son magasin d'appartenance au moment de l'alimentation des outils (Novembre ou Mai)

