



LA CFTC SIGNE LES ACCORDS POSEM POUR SECURISER LA REMUNERATION DES SALARIES

La CFTC s'engage avec la signature des quatre accords suivants :

filières métiers Expert Service Client et Vendeur Conseil

Rémunérations Expert Service Client et Vendeur Conseil

Cette décision repose sur **des éléments mesurés** dans les magasins pilotes. Les données recueillies montrent **l'impact réel** des nouvelles règles de rémunération pour les deux nouveaux métiers.

Nous faisons un choix fondé sur des **résultats concrets et vérifiés sur le terrain**.

Les échanges menés ces dernières semaines avec les équipes magasins et nos relais régionaux, depuis notre dernière communication, montrent des retours majoritairement favorables à la signature des accords au regard des avancées obtenues en négociation.

Ces accords visent **à sécuriser la rémunération des salariés**. Ils permettent également d'accompagner l'évolution de l'entreprise avec un cadre négocié.

Cette décision engage la CFTC, elle s'appuie sur des **données factuelles et sur la responsabilité** que nous portons envers les salariés et l'entreprise.

Pour compléter la compréhension de l'accord, il faut aussi tenir compte de l'évolution de notre environnement commercial. La concurrence s'intensifie. Les prix sont de plus en plus disputés.

Cette pression se traduit par une baisse progressive de la marge commerciale depuis plusieurs années. Un nouvel acteur arrive sur notre marché, Joybuy. Son objectif est de concurrencer directement Amazon. Cette arrivée va accentuer la pression sur les prix dans notre secteur.

Dans ce contexte, le développement des ventes de **services** devient un levier essentiel. Il permet de **préserver la marge**, ce n'est pas un choix. Cela devient une nécessité pour garantir durablement l'équilibre économique de l'entreprise.

Tous les salariés doivent avoir conscience de cette réalité économique.

La CFTC tient à partager cette vision et ces éléments d'information qui ont contribué à éclairer notre décision.

De plus, lors du CSEC du 26 mars, la direction a confirmé qu'en l'absence de signature des accords, POSEM serait néanmoins déployé sans intégrer les mesures négociées (prime pour les ESC, baisse des seuils pour les vendeurs ...), la temporalité resterait celle qui est prévue avec un déploiement en juin.

Vous trouverez ci-dessous le détail des éléments de rémunération négociés et les résultats obtenus dans les magasins pilotes.

1 / Expert Service Client - ESC

	Pilotes	BES liés vtes acc/cons/serv	BES liés au NFF	prime BES en ETC	BES moyen en ETC
Novembre	Reze	20,90€	50,00€	70,90€	70,90€
Décembre	Reze	38,90€	0,00€	38,90€	38,90€
Janvier	Reze	33,88€	50,00€	83,88€	83,88€
Février	Reze	20,47€	50,00€	70,47€	46,84€
	Agen	27,31€	0,00€	27,31€	
	Amiens	39,54€	10,00€	49,54€	
	Vendenheim	10,03€	30,00€	40,03€	
Mars (du 1er au 22/03)	Reze	24,03€	20,00€	44,03€	57,36€
	Agen	48,61€	20,00€	68,61€	
	Amiens	39,17€	0,00€	39,17€	
	Vendenheim	27,65€	50,00€	77,65€	
					59,57€

Les primes s'inscrivent durablement dans la rémunération des équipes back office.

Cela vient en plus de l'augmentation annuelle de 300 € prévue lors du déploiement du dispositif. Cela représente environ 23 € par mois, complément fixe de revenu à durée indéterminée.

Les magasins MES bénéficieront également de ce complément de salaire.

Le BSC est maintenu pour l'ensemble des collaborateurs du back office.

Le complément de salaire pour les magasins Steel et Comptoirs sera individualisé.

Entre le complément fixe de 23 € et une prime BES moyenne de 57 €, cela représente près de 80 € brut supplémentaire par mois pour le back office.

2 / Vendeur Conseil - VC

Les primes produits sont réduites. Cette évolution s'accompagne de nouveaux seuils de CA qui permettent à un plus grand nombre de vendeurs de dé plafonner. Elle s'accompagne aussi d'une augmentation des primes accessoires, du maintien des primes services et d'un booster pour les produits FFNN dans tous les univers.

Seuils	fév-oct	nov-janvier
CA < 8M€	550 €	750 €
8 M€ > CA < 14M€	650 €	850 €
CA > 14M€	750 €	950 €

Résultats

FÉVRIER 2026 (hors booster)	POSEM			BONUS INDIVIDUEL		
	prime VC moyenne	nbr vendeurs	nb vendeurs qui déplaçonnent	BI moyen	nbr vendeurs	nb vendeurs qui déplaçonnent
REZE	93 € (de 0 à 294€)	11	7	5 € (de 0 à 59€)	11	1
AGEN	274 € (de 0 à 1842€)	13	8	179 € (de 0 à 1881€)	13	4
AMIENS	138 € (de 0 à 615€)	19	10	32 € (de 0 à 276€)	19	4
VENDENHEIM	106 € (de 0 à 451€)	21	9	28 € (de 0 à 353€)	21	4

MARS 2026 (données au 22/03 hors booster)	POSEM			BONUS INDIVIDUEL		
	prime VC moyenne	nbr vendeurs	nb vendeurs qui déplaçonnent	BI moyen	nbr vendeurs	nb vendeurs qui déplaçonnent
REZE	59 € (de 0 à 164€)	11	8	9 € (de 0 à 98€)	11	1
AGEN	243 € (de 0 à 882€)	12	7	210 € (de 0 à 935€)	12	5
AMIENS	87 € (de 0 à 440€)	19	11	18 € (de 0 à 315€)	19	2
VENDENHEIM	63 € (de 0 à 355€)	21	8	43 € (de 0 à 427€)	21	5

Impact également sur le NPS (qui remplace le BEV pour les vendeurs)

NPS de Février		Objectif national	63	Objectif national	64
		BSC paie mars 25		BSC paie mars 26	
		NPS M-1	Montant ETC	NPS M-1	Montant ETC
F204	REZE	Fermé	Fermé	76	150€
F141	STRASBOURG	60	35€	61	35€
F277	AGEN	58	25€	66	100€
F035	AMIENS	61	40€	65	70€

Ces dernières données confirment plusieurs points :

- un plus grand nombre de vendeurs qui déplaçonnent
- une augmentation des primes versées aux vendeurs sans pour autant créer un écart défavorable trop important pour les meilleurs vendeurs, écart qui reste limité au regard du bénéfice pour la majorité des vendeurs
- un BSC en progression et plus rémunérateur

Rappel : un mécanisme de sécurisation est prévu pour accompagner la mise en place du nouveau système de rémunération vendeur, si la prime ne se déclenche pas, une garantie de rémunération s'applique pendant trois mois au lancement de POSEM. Cette garantie s'active si la part de marché services atteint au moins 5%.

La **CFTC** a négocié en plus de cela :

- le maintien du calcul des jours de formation sur la base de la moyenne des 12 derniers mois que la direction voulait supprimer
- un nouvel échelon 3.3 qui donne aux VC les mêmes possibilités d'évolution de rémunération que les ESC
- la proratisation des seuils lors de la récupération des jours fériés
- le maintien d'une prime plancher à 0,25 € (prime plancher qui devait être supprimée)
- la garantie de la valeur de l'enveloppe du T4 qui sera calculée sur la moyenne des enveloppes T1/T2/T3 afin de ne pas doublement pénaliser les vendeurs en plus de la saisonnalité du seuil

La **CFTC** a demandé et obtenu un suivi trimestriel la première année des nouveaux métiers avec ajustement par avenant pour toutes modifications que ce soit dans la rédaction des filières ou du calcul de la rémunération.

3/ Animateurs Commerce - AC

La **CFTC** a défendu le maintien de la fonction de l'AC sur 2026, la suppression de cette fonction envisagée par la direction nous semble en décalage avec la réalité terrain. La négociation sur ce métier a été gelée et reportée début 2027. Il a été demandé une communication écrite à la DRH afin qu'elle confirme le maintien de cette fonction en 2026 à l'encadrement des magasins afin d'éviter toute pression sur les salariés concernés.

En attendant, si certains AC souhaitent néanmoins changer de fonction et évoluer sur des postes d'ESC (**selon les possibilités des sites**) ou VC, ils bénéficieront d'une garantie de rémunération de 6 mois à leur prise de fonction.

Ils pourront également bénéficier des négociations qui auront lieu début 2027 s'ils le souhaitent.

4/ En conclusion,

La signature ne marque pas la fin de notre action. Elle ouvre une phase de suivi attentif de la mise en œuvre de ces accords.

Nous serons particulièrement vigilants sur plusieurs points.

- L'application réelle des règles de rémunération en magasin.
- L'impact sur les primes et sur les niveaux de salaire.
- Les conditions de travail liées à l'évolution des métiers.

Nos équipes sur le terrain et nos relais régionaux feront remonter les situations rencontrées. Nous analyserons les résultats dans la durée.

Si des écarts apparaissent ou si des effets non prévus se confirment, la CFTC interviendra auprès de la direction pour demander des ajustements.

Notre objectif reste clair. Défendre la rémunération des salariés. Veiller à l'application équitable de l'accord dans tous les magasins. Garantir le respect des engagements pris.

Freddy DARGELLY Délégué Central CFTC

Patricia DELATTRE Déléguée Centrale Adjointe CFTC