

SPECIAL MODIFICATION DE LA REMUNERATION

Sommaire

- Pourquoi cette réforme
- Les bases du projet
- En détails
- Ce que l'UDPA en pense
- Constat
- L'UDPA revendiquera

Plus personne n'ignore aujourd'hui que La direction de l'AEP a la ferme intention, pour le début de l'année 2025, de modifier en profondeur le système de rémunération en cours dans le réseau. La première réunion avec les partenaires sociaux a eu lieu récemment et le projet initial leur a été présenté. Vous en trouverez donc ici, dans un premier temps, les détails et dans un 2eme temps les axes de réflexions de l'UDPA ainsi que les orientations que vos représentants ont l'intention de défendre et d'exiger lors des prochaines séances de cette négociation capitale pour l'avenir du réseau.

POURQUOI LA DIRECTION INITIE-T-ELLE CETTE PROFONDE REFORME ?

La direction considère, et nous pouvons être d'accord avec elle sur ce sujet, que le système de rémunération actuel issu du protocole PHENIX de 2001 s'est complexifié au gré des années et des diverses NAO. Le système aujourd'hui est peu lisible, parfois même incompréhensible et sa complexité pose de réelles difficultés lors des entretiens de recrutement notamment.

La Direction justifie sa volonté de changement, par le nombre de réclamations induites, la charge de travail accrue des équipes RH et paie et les insatisfactions collaborateurs qui en découleraient.

Soit, ce diagnostic est avéré, et d'ailleurs l'UDPA a souvent dénoncé une forme d'usine à gaz, un mille-feuille indigeste quand il s'agissait de parler de la rémunération mais, osons nous dire, à qui la faute ?? Au fil des NAO, les éléments de rémunérations aussi complexes les uns que les autres se sont multipliés. MAIS ils l'ont été trop souvent à la seule initiative de la Direction.

Aujourd'hui la Direction est face à une situation qu'elle a elle-même engendrée, elle doit donc proposer un nouveau système plus clair et mieux disant sur tous les plans. Voyons donc si elle a su enfanter de quelque chose de ce genre !!

LES GRANDES BASES DU PROJET

- Une forte diminution du nombre de grades pour passer à **trois** grades : **les CONSEILLERS** (de 0 à 3 ans), **LES CONFIRMES** (au-delà de 3 ans), **les INSPECTEURS** (cadres de l'entreprise ; IC et IC avec MA).
- Une **transformation**, selon la Direction, **une disparition selon l'UDPA**, de tous les éléments additionnels constituant des compléments de rémunération : prime à l'équipement, primes nouveaux clients, gratifications, bonus, Stimulations commerciales. Les classes S et P disparaissant, il en est de même pour les éléments leur étant liés
- **Un salaire de base** adapté à chaque grade et **en augmentation**
- **Un taux de commissions variable avec une grille en courbe progressive** en fonction du niveau de production atteint qui s'appliquerait sur TOUTES les unités produites dans le mois.
- **Un maintien du calcul des UP** basé sur le **montant des affaires nouvelles**, versements sups et des primes portefeuilles
- **NOUVEAUTE** : Une **rémunération** basée sur l'**encours** pour les CONFIRMES et INSPECTEURS.

1° LE SALAIRE DE BASE PAR GRADE

Grades actuels	Nouveaux grades	Salaires de base actuels	Salaires de base proposés
CCD1	Conseiller	1 748 €	2 106 €
CCD2		1 748 €	2 106 €
CCC1		1 748 €	2 106 €
CCC2	Confirmé	1 748 €	2 106 €
CCC3		1 748 €	2 106 €
RC + SEUL		1 823 €	2 106 €
RC + AM		1 823 €	2 106 €
IC + SEUL	Inspecteur	2 116 €	2 246 €
IC + AM		2 116 €	2 246 €

Les salaires de base augmenteraient, mais le principe de l'amortissement par les commissions serait conservé bien évidemment comme à priori l'apurement trimestriel.

On peut se féliciter de cette augmentation tant les salaires de base actuels ne sont pas au niveau de l'expertise et de l'engagement constant demandés par notre métier.

2° UN COMMISSIONNEMENT VARIABLE ET PROGRESSIF

La base de ce nouveau système est constituée d'une grille progressive avec un % appliqué sur les UP réalisées.

Ainsi, le taux de commissionnement serait donc calculé chaque mois en fonction du niveau de production atteint ; il évolue dès la première UP pour atteindre un maximum de 2.4% pour 350000 UP (excusez du peu !!)

La grille serait donc unique pour les trois grades et l'on retrouverait à hauteur de 129300 UP pour les deux premiers et de 136700 UP pour le troisième, l'équivalent des salaires de base.

Le **principe de l'OMP** sera maintenu même si la Direction ne nous a communiqué aucune info sur les niveaux qu'elle compte appliquer. Il est fort probable qu'elle soit à hauteur des seuils de couverture des salaires de base. A suivre donc

RAPPEL : le taux de commissionnement atteint serait appliqué sur la totalité des unités produites.

Pour exemple : à 150000 UP, le taux est de 1.67% et la rémunération du mois concerné, serait donc de 2507 euros brut (le salaire de base étant intégré, la commission réelle atteindrait 2507 – 2106 = 401 euros).

Aux dires de la Direction, cette grille en courbe permettrait un regain de motivation et une meilleure performance commerciale en remplacement des éléments actuels que nous connaissons comme les STIMS commerciales et les différentes primes.....

UP	Taux
0	1,50%
25 000	1,51%
50 000	1,52%
75 000	1,54%
100 000	1,58%
125 000	1,62%
150 000	1,67%
175 000	1,73%
200 000	1,80%
225 000	1,88%
250 000	1,96%
275 000	2,06%
300 000	2,16%
325 000	2,27%
350 000	2,40%

3° LES EVENTUELLES NOUVELLES PONDERATIONS

UNE HAUSSE A GEOMETRIE VARIABLE

Epargne PUVL *	Actuelle	Conseiller	Confirmé	Inspecteur
Fonds €	0,9	1,15	0,93	0,99
Fonds Croissance	1	1,28	1,03	1,10
Fonds UC	1,1	1,41	1,14	1,21
Encours	-	-	0,89% annuel	0,95% annuel

* : Aligement des pondérations entre Amadeo et Excelium

Retraite	Actuelle	Conseiller	Confirmé	Inspecteur
PER Acquisition	6	8,7	7,0	7,9
Terme	0,29	0,36	0,29	0,31
Vers. Supp	1,00	1,23	1,00	1,07

Périmètre	Actuelle	Conseiller	Confirmé	Inspecteur
Santé Pérenne Acquisition	7,5	12,6	10,4	11,6
Santé Pérenne Terme	2	2,46	2,19	2,34

Prévoyance	Actuelle	Conseiller	Confirmé	Inspecteur
Pro et Part Acquisition	11	18,0	14,8	16,4
Pro et Part Terme	1,5	1,85	1,61	1,73
Dépendance Acquisition	11	15	12,4	14,2
Dépendance Terme	1,5	1,85	1,61	1,73
Obsèques Acquisition	11	15,7	12,9	14,5
Obsèques Terme	1,5	1,85	1,61	1,73
Protection Fam. Acquisition	11	14,2	11,9	13,6
Protection Fam. Terme	1,5	1,85	1,61	1,73
Emprunteur Acquisition	10	10	10	10

Des grilles d'abondement Epargne PUVL adaptées

Grille Conseillers			
Assiette	tx marginal €	tx marginal croissance	tx marginal UC
-	0	0,12	0,37
25 000	0,12	0,25	0,74
50 000	0,25	0,37	1,11
100 000	0,37	0,49	1,23
500 000	0,49	0,62	1,35
1 000 000	0,62	0,74	1,48

Grille Confirmés			
Assiette	tx marginal €	tx marginal croissance	tx marginal UC
-	0,00	0,10	0,30
40 000	0,10	0,20	0,61
80 000	0,20	0,30	0,91
160 000	0,30	0,41	1,01
500 000	0,41	0,51	1,11
1 000 000	0,51	0,61	1,22

Grille Inspecteurs			
Assiette	tx marginal €	tx marginal croissance	tx marginal UC
-	0,00	0,13	0,38
50 000	0,13	0,26	0,64
100 000	0,26	0,38	0,89
200 000	0,38	0,51	1,15
500 000	0,51	0,64	1,40
1 000 000	0,64	0,77	1,53

Ici encore selon la Direction, ces augmentations des pondérations produits visent à compenser la disparition des éléments de rémunération comme la gratification nouveaux clients et la prime à l'équipement notamment.

Toujours dans le même esprit, une prime sur encours épargne voit le jour pour les confirmés et inspecteurs.

Le taux de partage pour les producteurs MA passerait à 69% pour les premiers et 66% pour les seconds.

Le dispositif d'abondement sur la production épargne serait maintenu et quelque peu majoré.

CE QUE NOUS EN PENSONS ...

UN PREALABLE INCONTORNABLE

Le rôle essentiel d'une organisation syndicale tel que nous le concevons à l'UDPA est d'œuvrer à améliorer les conditions de travail, et de rémunération des salariés et à tout le moins de faire en sorte par nos actions de ne pas les dégrader. Pour ce qui concerne ce projet de modification de la rémunération, il nous incombe de nous assurer tout au long de la négociation mais aussi lors de la décision finale que nous aurons à prendre à son issue qu'aucun d'entre vous ne subit sous quelque forme que ce soit une baisse de sa rémunération par rapport à sa situation actuelle. **Pour l'UDPA, la chose est claire il ne devra y avoir au final aucun perdant !!**

Nous nous sommes d'ailleurs réjouis de voir que cette position avait été partagée lors de la première réunion de négociation par une des O.S.

Quand un nouveau système de rémunération est proposé, la chose naturelle qui vient à l'esprit est d'établir des comparaisons avec l'existant. C'est bien évidemment ce à quoi nous nous sommes attachés rapidement. Et nos premières constatations sont relativement évidentes: **le compte n'y est pas !!**

Dans la plupart des simulations comparatives, aussi bien pour les différents grades que pour les différents niveaux de production, la proposition de la Direction s'est avérée à chaque fois moins disante par rapport au système actuellement en place.

L'UDPA CONSTATE :

MASSE SALARIALE ÉGALE ??

La Direction base sa proposition sur une masse salariale actuelle calculée par grade qui serait reportée quasi à l'identique dans le nouveau système. Ce dernier serait donc légitimé par une masse salariale constante. Or ce raisonnement revient à mutualiser les rémunérations sur la totalité du grade et a totalement ignoré le fait que les rémunérations à l'intérieur d'un grade ne sont pas linéaires et peuvent varier fortement. Retrouver sa rémunération précédente ne serait valable que pour le producteur médian du grade lequel n'existe bien évidemment pas.

SALAIRE DE BASE CONSEILLERS / CONFIRMÉS

Alors qu'il y a toujours eu un différentiel de salaire de base entre Chargé de Clientèle et Responsable de Clientèle bien légitime puisque le salaire de base majoré était un des éléments de motivation à l'évolution en grade. Celui-ci disparaît dans la proposition actuelle. Le salaire de base serait donc identique et les efforts consentis par le passé au moment du changement de grade réduits à néant. Le salaire de base doit être un élément différenciant de la valorisation des compétences et de la reconnaissance des RC.

FAITES DE LA PRÉVOYANCE !!

Les nouvelles grilles de pondération sont assez explicites. Il faudra faire de la prévoyance car quel que soit le grade, c'est bien cet élément qui connaît la seule majoration importante. Dans notre système actuel quand la Direction veut orienter la production vers la prévoyance, elle met en place une STIM et vous rémunère donc plus. Avec ce nouveau système, elle entend juste vous en faire produire plus à salaire égal. Autant le dire tout de suite, le producteur dont la prévoyance n'est pas l'activité principale devra s'y mettre urgemment.

OÙ EST PASSÉE LA PRIME À L'ÉQUIPEMENT ??

Nos premières simulations démontrent à l'évidence, que les producteurs atteignant des primes à l'équipement élevées ne pourront pas retrouver l'équivalent en rémunération dans le nouveau système.

MOTIVATION COMMERCIALE ??

La proposition de la Direction remplace tous les éléments de rémunération visant à la motivation commerciale par la fameuse grille de taux en courbe. Pour l'UDPA cela apparaît étonnant et contre-productif au sein d'un réseau commercial comme le nôtre.

VERS DES DÉPARTS MASSIFS EN 4^{IÈME} ANNÉE ...

Le réseau connaît des difficultés de recrutement que tout le monde connaît. L'UDPA a toujours dit que c'était la non-attractivité des rémunérations qui en était la cause notamment à l'embauche. Aujourd'hui, la proposition de la Direction va dans le bon sens en redonnant un temps soi peu de consistance aux conditions de salaire des 0-3 ans. MAIS que va-t-il advenir lorsque la troisième année va se terminer et que le salarié, évoluant automatiquement, va voir ses pondérations se réduire avec en point d'orgue un passage de 18 à 14,8 sur la prévoyance, point fort inexorable de son activité par la force des choses ?? L'UDPA entrevoit inévitablement des départs massifs à cette occasion.....

Comme vous tous, nous en avons bien conscience à l'UDPA : cette négociation sur le système de rémunération est sans nul doute capitale pour l'avenir des producteurs du réseau AEP et est, de loin, la plus importante depuis la mise en place des accords PHENIX en 2001.

Vous l'avez aussi compris, l'UDPA ne valide pas en l'état le projet actuel de la direction.

Certes la négociation ne fait que commencer mais pour l'UDPA il apparaît évident que la Direction devra **fortement amender sa proposition** pour que celle-ci puisse, à un moment ou un autre, trouver une quelconque approbation de sa part.

L'UDPA réitère sa volonté ferme de **ne pas voir le nouveau système générer de baisse de rémunération** pour quiconque. Ses élus travailleront à faire que la proposition actuelle soit **modifiée dans le sens d'une progression sensible des salaires**.

L'UDPA est convaincue que ce changement permettra au réseau de faire de substantielles économies, en matière de coûts notamment pour ce qui concerne les emplois de gestion paie et RH. Ces économies devront en grande partie être réintégrées dans la masse salariale de l'AEP.

C'est dans ce sens que nous vous donnons, ci-après, les axes d'amélioration que nous entendons porter pour vous auprès de notre direction dans les réunions de négociations à venir.

L'UDPA REVENDIQUERA :

DES PONDÉRATIONS ÉGALES POUR TOUS

L'UDPA considère qu'il est judicieux et équitable qu'à travail égal le fruit retiré soit le même. En conséquence, nous porterons l'idée de **taux pondération unique** pour **tous les grades** qui serait basé sur la grille actuelle des CONSEILLERS. **Voilà ce qui serait un VRAI élément de simplification !!!**

TAUX DE COMMISSIONNEMENT : UNE ENTRÉE DE GRILLE À BOOSTER

Le taux actuel de commissionnement est de 1.7 alors que celui calculé dans le nouveau projet pour la simple couverture du salaire de base est de 1.62.

L'UDPA demandera **une augmentation des taux de commissionnement de début de grille** qui sont aujourd'hui dans **l'incapacité de garantir** le maintien de la rémunération actuelle.

RÉMUNÉRATION SUR ENCOURS : BIEN MAIS DOIT MIEUX FAIRE !!!

Pour l'UDPA, **la rémunération des encours est une bonne proposition**. L'UDPA l'a souvent revendiquée en vain par le passé.

Cela permettra de **rémunérer le travail de défense du portefeuille** et d'ainsi **motiver** les salariés pour effectuer ce travail parfois difficile notamment dans les périodes de crise des marchés financiers et très souvent chronophage.

Mais à ce stade, **les taux de 0.89 à 0.95 ne sont pas suffisants** pour combler l'équivalent d'une prime à l'équipement par exemple. C'est pourquoi L'UDPA demandera une hausse sensible de ces taux

OMP : ATTENTION DANGER !!

Les niveaux d'OMP, que la Direction devrait annoncer prochainement, vont drastiquement augmenter et certainement bien plus que les pondérations de produits qui permettraient de les couvrir. L'UDPA est particulièrement attentive à ce sujet tant il est crucial pour une bonne partie des salariés et leur maintien dans l'emploi. **L'UDPA n'acceptera pas notamment que le nouveau système plonge des salariés actuellement à l'OMP dans l'insuffisance pour une production égale.**

L'UDPA demandera des niveaux **d'OMP décorrélés des seuils de couverture des salaires de base**, et la fin des débits par un apurement mensuel avec la neutralisation complète des seuils et OMP au mois d'août.

MAIS L'UDPA DEMANDERA AUSSI :

- Un salaire de base différencié entre CONSEILLERS et CONFIRMES et une augmentation du salaire des **INSPECTEURS**.
- Le maintien des stimulations commerciales
- Un passage de 3^{ème} en 4^{ème} année plus indolore ce qui pourrait être solutionné par des pondérations identiques pour tous.
- **La disparition pure et simple des débits de production avec un APUREMENT MENSUEL automatique et une neutralisation des seuils/OMP au mois d'aout.**

ET LA SUITE.....

Comme déjà évoqué, **la négociation n'en est qu'à ses prémices**. D'ores et déjà **3 réunions** sont prévues afin de compléter et d'améliorer la proposition actuelle.

Elles auront lieu les 13 juin, 25 juin et 11 juillet ; elles seront l'occasion de porter auprès de la direction les orientations décrites auparavant.

Cela dit afin de les compléter et d'être au plus près de vos préoccupations, l'UDPA est désireuse d'entendre votre voix et de vous écouter attentivement et activement sur ce délicat sujet.

C'est pourquoi nous vous incitons à prendre contact avec vos représentants.

Soyez bien convaincu, encore une fois , que tous vos représentants UDPA ont conscience de l'importance de cette négociation et mettront tout en œuvre pour défendre au mieux les intérêts de tous

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants UDPA AEP



Nathalie LOUSTALOT
06 79 61 60 97



Xavier BOULLY
06 40 46 29 16



Giulia SCHUMACHER
06 76 71 38 06



Eric GRAZZIANI
06 51 11 45 44



Manuel RODRIGUES
06 16 08 61 97



Yann MORVAN
06 50 99 46 58



Murielle PHAURE
06 87 34 67 01



Christophe SESSIEQ
06 03 78 61 86



Julien BUISSON
06 40 98 50 54



Bertrand Testu
de BALINCOURT
06 84 79 30 76



Vanessa PEREAU
06 14 15 36 18



Christophe ROCHER
06 09 94 06 87



Yvane RYCKEBUSCH
06 87 23 23 41



Fernando JORGE
06 89 90 11 97



Christophe BEDON
06 73 61 75 08

A vos côtés, chaque jour