

MODIFICATION DE LA REMUNERATION

SUITE ET FIN

Sommaire

- Rappel
- Les positions de l'UDPA
- Notre sondage
- La calculette
- Bonnes vacances

Avec la réunion plénière du 11 juillet, la négociation sur la simplification du système de rémunération a pris fin.

Nous allons revenir sur les grandes lignes du projet, sur les dernières propositions de la direction mais aussi sur nos positions à ce jour concernant la globalité de ce projet.

Cette négociation ne fut pas des plus simples.

L'importance du sujet et l'impact que les décisions qui ont été discutées et qui seront prises, sera considérable sur l'avenir des salariés commerciaux que vous êtes et que nous représentons. Toutes les équipes de négociations de l'UDPA/UNSA qui ont œuvré, avaient pleine conscience des enjeux qui étaient sur la table. L'UDPA/UNSA a ainsi veillé à constituer des équipes où les commerciaux de terrain actifs, comme vous, tous les jours en clientèle étaient très largement représentés, aussi bien dans la diversité des grades que des niveaux de production. Il en est de même pour l'encadrement de proximité comme les animateurs commerciaux notamment.

Cette négociation fut difficile aussi par le rythme voulu par l'entreprise et la rapidité avec laquelle cette dernière a voulu mener le débat. Dès le début, nous, comme d'autres, avons dénoncé cet état de fait. L'importance de cette négociation aurait mérité que l'on prenne le temps nécessaire pour la traiter sereinement. La direction dans sa volonté de mettre en place son nouveau système en 6 mois soit au 1er janvier 2025 en a voulu autrement et nous le regrettons.

Néanmoins notre équipe a su défendre vos intérêts au moins en proposant et amendant autant qu'elle a pu le projet initial de la direction. Au-delà du projet final et de ses caractéristiques, ce sont ses avis, ses positions, son ressenti que vous trouverez dans notre communication. Elle vous permettra sans aucun doute de vous faire votre propre avis sur l'enjeu capital dont il a été question.

RAPPELS

Après plus d'un mois de communication intensive, vous êtes maintenant déjà bien informé sur les grands principes de la proposition de notre direction. Nous vous en donnons un condensé ci-dessous et vous trouverez en annexes de cette communication les détails à ce jour.

LES OBJECTIFS DE LA DIRECTION

- 1- **Simplifier** le système de rémunération PHENIX
- 2- **Augmenter l'attractivité du réseau à l'embauche** et la rétention des collaborateurs
- 3- **adapter le système de rémunération** aux objectifs du **plan stratégique 2024-2026** qui cherche une **croissance du réseau**, une augmentation des effectifs et une croissance de l'activité commerciale.

LES GRANDS PRINCIPES

Trois grades :

Chargé de clientèle : 0 à 3 ans d'ancienneté

Responsable de clientèle : 3 ans et plus non cadres

Inspecteur conseil : 3 ans et plus cadre évolution obtenue sur proposition managériale.

Un salaire de base en hausse :

2056 euros pour les chargés de clientèle

2156 euros pour les responsables de clientèle

2433 euros pour les inspecteurs conseil

2106 euros pour les Animateurs et 2327 pour les inspecteurs animateurs

Le maintien du principe des OMP

Des pondérations mises à jour appliquées sur les primes de souscription et les primes termes.

Le maintien de l'abondement prime unique

Pour les responsables de clientèle et inspecteurs conseil, **des UP** acquises mensuellement **sur l'encours géré** (0,89% RC et 1% IC)

Un taux de commissionnement variable et progressif en courbe en fonction des UP produites

La fin du principe de débit et d'apurement. Le compte est remis à zéro à la fin de chaque mois.

Un accompagnement financier pour pallier les baisses de rémunération sur les 3 premières années.

MAIS AUSSI la disparition de fait de tous les autres éléments variables de rémunération : allocations et primes ...

LES POSITIONS DE L'UDPA

AUCUN PERDANT !!

Les salariés n'étaient pas vraiment demandeurs de ce changement de système et même si ,bien entendu, personne ne peut être déçument contre une volonté de simplification et encore moins contre l'idée de rendre le contrat de travail plus attractif à l'embauche. Mais le lancement de ce projet était à la seule initiative de la direction. C'est pour cette raison que l'UDPA, sans s'opposer à la négociation, avait ,dès le début, posé les bases de ce qui soutiendrait ses positions au cours des différentes séances : **NOUS N'ACCEPTERONS AUCUN PERDANTS !!!** Au moins une autre organisation, de façon aussi claire, avait d'ailleurs émis la même volonté. Et vos représentants ont gardé cette ligne intangible tout au long de cette négociation ; ils la maintiennent toujours aujourd'hui bien évidemment.

Force est de reconnaître qu'à ce jour, et c'est un secret pour personne, c'est même admis discrètement par la direction, il y aura des perdants !!!

LA BASE 100

Dès le début, la direction nous a précisé que les calculs financiers qui ont prévalu pour la mise en place du projet étaient sur une base 100, entendez par là que l'intégralité de la masse salariale des différents grades se retrouverait à l'identique dans la masse salariale supposée des nouveaux grades.

L'UDPA a immédiatement contesté ce postulat : lorsque que l'on veut rendre un contrat plus attractif, obtenir la croissance des résultats et de l'activité commerciale, on se doit d'investir dans le réseau. On ne peut le faire à base équivalente.

L'UDPA l'annonce haut et fort :

La croissance s'obtient d'abord par l'investissement financier et pas seulement par le travail et l'engagement accrus des salariés.

LES SALAIRES DE BASES : des augmentations en trompe l'œil pour beaucoup

Les augmentations des salaires de base, qui n'en sont d'ailleurs pas mais sont plutôt des avances sur commissions, sont effectives mais elles n'impacteront pas tous les salariés de la même façon :

Pour l'UDPA, avec **un salaire de base de moins de 1600 euros nets** pour un débutant, il est acquis que le contrat **n'est pas attractif** car peu sont ceux qui pourront vivre décentement avec une telle rémunération. Et ils seront nombreux à devoir s'en contenter au regard des niveaux de production demandés pour déclencher la moindre commission....

Pour les **responsables de clientèle** qui percevaient la **prime de performance**, il n'y a **pas d'augmentation** car la disparition de cet élément est tout juste compensée par l'augmentation prévue.

L'UDPA a obtenu un niveau différencié entre les chargés et les responsables de clientèle mais n'a pu obtenir l'augmentation de 5% supplémentaire sur les grades proposés.

Pour l'UDPA, ces salaires de bases ne permettront pas de remplir l'objectif avoué d'une meilleure attractivité à l'embauche.

LA PRIME A L'EQUIPEMENT NON COMPENSEE

La prime d'équipement est le fruit d'un travail long et d'un engagement au quotidien pour les salariés qui la perçoivent ; sa fin possible dans le système proposé est une perte de reconnaissance de tout ce travail mais aussi évidemment une perte financière parfois conséquente. Vous avez été TRES nombreux à nous faire part de votre inquiétude voire de votre désarroi à ce sujet.

Et oui, la base 100 a ses limites dans l'esprit des commerciaux... Et la PEQ ne sera pas compensée pour les plus grosses d'entre elles notamment.

La direction avait déjà voulu faire disparaître la prime à l'équipement lors d'une NAO précédente et n'était pas parvenue à ses fins par la non-signature de l'accord. Serait-ce différent cette fois ??

DES NOUVELLES PONDERATIONS INSUFFISANTES ET DES SEUILS INSOUTENABLES

Une pondération moyenne en augmentation de 25% pour les chargés de clientèle, de 5% pour les responsables de clientèle et de 16 % pour les Inspecteurs conseil qui ne vient pas compenser les augmentations démesurées des seuils de déclenchement comprises entre 30 et parfois plus de 50% selon les grades.

L'UDPA a plusieurs fois alerté sur ces niveaux trop faibles de pondération et sur ces seuils.

Nous savons déjà que même avec des taux de commissionnement pouvant atteindre 2.4 %, moyennant des productions très élevées bien entendu, l'objectif demandé sera bien trop éloigné pour nombre d'entre nous. Lorsque la carotte est trop lointaine, elle ne joue pas son rôle.

Ces seuils seront un obstacle à la motivation et seront contre-productif.

Les animateurs perdants des éléments de motivation cruciaux ,comme la prime nouveaux clients par exemple, vont se trouver en difficulté pour animer leurs équipes et leur donner la motivation commerciale nécessaire.

Il a été question au cours de la négociation d'une adaptation des méthodes de management avec ce projet. **L'UDPA est inquiète à ce sujet et entrevoit une évolution managériale exigeante à outrance et utilisant une pression excessive alors que la charge, notamment, cognitive des commerciaux est déjà à des niveaux bien trop élevés .**

PRIME SUR ENCOURS : une bonne chose insuffisante

La proposition d'une prime sur encours est une bonne mesure dans l'esprit ; elle récompenserait le travail de défense du portefeuille.

Pour les plus anciens, elle existait déjà sous une forme différente au sein de l'ex-réseau EP et perdure encore chez les derniers réfractaires non optant à PHENIX.

Mais la proposition d'aujourd'hui n'est pas suffisante avec des taux mensuels d'encours de 0,89 (RC) et 1 (IC) ; l'UDPA a demandé une augmentation de ces taux et surtout un taux identique pour les deux grades.

FIN DES DEBITS ET DU COMPTE D'AVANCE DE COMMISSIONS

La fin des débits serait une EXCELLENTE chose pour tous les salariés commerciaux. Pour L'UDPA, c'est une évidence !! Cette suppression amènerait une sérénité indéniable à tous. Pour autant, elle ne s'obtiendrait qu'avec le renoncement à beaucoup de choses et la mise en place en retour de tout un concept certainement apparemment moins engageant. **Décider c'est peser le pour et le contre et choisir le meilleur côté de la balance. La fin des débits est un gros plus mais est-il suffisant ?? L'UDPA ne le pense pas.**

Passage aux frais réels : Bien sûr mais

En fin de négociation, la direction a proposé un changement important concernant les frais professionnels consistant à les indemniser aux frais réels entérinant ainsi la fin des enveloppes de frais plafonnées.

Elle répondait ainsi à une très ancienne revendication des organisations syndicales qui ont toujours considéré qu'aucun salarié ne devait payer pour travailler ce qui était le cas une fois l'enveloppe consommée.

L'UDPA se félicite que la direction ouvre enfin les yeux. Cette proposition est à l'évidence une très bonne chose qui ne ferait que rétablir enfin une situation pénalisante pour les salariés commerciaux et qui n'aurait tout simplement jamais dû exister .

Pour autant, cela n'a pas manqué de laisser l'UDPA très dubitative : les frais pros n'étant pas de la rémunération pourquoi les évoquer dans cette négociation ? pourquoi ne pas traiter le sujet en NAO comme c'est l'usage ? Et surtout pourquoi nous dire que cette proposition n'est valable que dans le cadre de la signature de l'accord sur le changement de système de rémunération ? Si la direction estime que cette proposition est bonne et profitable, pourquoi la lier à cet accord et ne pas la proposer dans l'accord de NAO 2024 qui était en négociation en même temps ?

Pour l'UDPA, il est clair que la direction utilise **cette proposition comme un joker**, une carotte à la signature ce qui n'est pas entendable. D'autant plus que l'accord de NAO 2024 est signé avant celui de la rémunération ; aujourd'hui c'est donc pas d'accord, pas de frais réels !! Comment décemment lier frais pros et rémunération ??

L'UDPA ne veut pas céder à cette forme de chantage et demande à ce que cette liaison contre nature ne se fasse pas et que le passage aux frais réels soit effectif quoi qu'il advienne de l'accord sur la simplification de la rémunération.

LE MOIS D'AOÛT À LA PLAGE ?? PAS VRAIMENT

La direction a considéré d'emblée que le mois d'août était un mois comme les autres en décidant de laisser OMP et seuil sur ce mois-là.

Comment partir du principe que le mois où nous sommes tous ou presque en vacances, où les clients sont plus difficilement joignables, où nombre d'entreprises ferment leurs portes et leur activité était un mois ordinaire ???

Comment admettre que pendant que nous profitons d'un repos bien mérité les compteurs puissent continuer à tourner ?

L'UDPA a régulièrement alerté la direction sur cette position intenable qui poussée à l'extrême aurait contraint certains de nos collègues à ne pas prendre de congés ou très peu **en demandant** comme c'est le cas aujourd'hui **une NEUTRALISATION** des seuils et OMP du mois d'août.

La réponse a tardé à venir mais elle est venue... Et quelle réponse ??

Dans sa magnanimité, la direction a accepté en toute dernière instance de réduire les seuils de moitié sur le mois d'août (et oui il faudra quand même en couvrir une moitié à la plage) MAIS en compensant la moitié manquante sur les 11 autres mois de l'année !! Vous avez bien compris : il faudra somme toute couvrir en production ce que nous n'aurons pas, de fait, pu réaliser en congés.

Pour l'UDPA, cette position de l'entreprise est inacceptable voire méprisante pour les salariés commerciaux.

Il en va là, n'en pas douter, plus de l'EXIGENCE que de l'EMPATHIE

EN CONCLUSION

Vous l'aurez facilement compris, à ce stade, **l'UDPA n'est pas favorable à cet accord** sur la simplification de la rémunération.

Si certaines mesures vont dans le bon sens (fin des débit, prime sur encours,...), elles ne semblent en aucun cas suffisantes pour compenser les pertes occasionnées par la disparition d'éléments importants de rémunération. Même si la direction s'en défend ,mais qu'à moitié seulement, **il y aura des perdants** avec ce changement et à lui seul ce constat est, pour l'UDPA, rédhibitoire. **Ce n'est pas le rôle d'une organisation responsable de négocier un changement qui va dégrader la situation de certains même si, à l'occasion, il améliorerait celle d'autres.**

Le réseau AEP a déjà connu des changements de système de rémunération par le passé ; ils n'ont JAMAIS été positifs pour tous, sacrifiant à chaque fois un nombre non négligeable de salariés. Pour l'UDPA, cette fois, le nombre envisageable de perdants nous apparaît bien trop conséquent.

Tout au long de cette négociation, vos représentants ont toujours œuvré à tenter d'amender le projet par de nombreuses propositions qui n'ont quasiment jamais trouvé grâce aux yeux de notre direction, restée sourde la plupart du temps.

Vos représentants ont toujours été bien conscients de ce qui était en jeu lors de cette négociation. Celle-ci touchant à sa fin, ils ont estimé que leur seule position n'était pas suffisante pour rejeter un accord de rémunération qui impacterait plus de 2500 personnes et pour potentiellement une ou deux décennies.

Il leur a paru indispensable de savoir à grande échelle ce que vous, les salariés commerciaux, pensiez, à date, de ce projet et ainsi de confirmer ou d'infirmer les positions prises par l'ensemble de l'équipe UDPA.

La décision a été prise début juillet de lancer une grande et large consultation des salariés par l'intermédiaire d'un sondage en ligne qui s'est terminé le 10 juillet. Nous vous en livrons les résultats ci après.

NOTRE GRAND SONDAGE

Il a été réalisé du 01 au 10 juillet en ligne. Les salariés étaient conviés à participer par Yammer notamment. Il était bien entendu anonyme. Il interrogeait les salariés sur leur positionnement vis-à-vis du projet en l'état de leur connaissance en les catégorisant par grade, ancienneté et degré d'atteinte d'OMP.

Sondage sur le projet de simplification de la rémunération des commerciaux AEP d'AXA France

529 Réponses

06:46 Durée moyenne de remplissage

Fermé État

Vous avez donc été plus de 500 à répondre et nous vous remercions chaleureusement . C'est donc pratiquement plus de 20% des salariés et ce pourcentage élevé donne une valeur indéniable à notre consultation

Résumé des résultats

[Examiner les réponses](#)

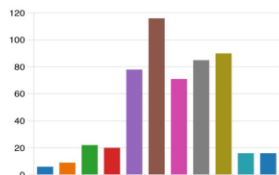
[Publier les notes](#)

...

1. Quel est votre statut ? (0 point)

[Plus de détails](#)

● CCD 1ère année	6
● CCD 2ème année	9
● CCC 1ère année	22
● CCC 2ème année	20
● CCC 3ème année et plus	78
● RC seul	116
● RC MA	71
● IC seul	85
● IC MA	90
● Animateur non cadre	16
● Animateur cadre	16



2. Où vous situez vous par rapport à l'OMP de votre grade sur les 12 derniers mois ? (0 point)

[Plus de détails](#)

[Aperçus](#)

● En dessous de l'OMP	38
● Entre 100% et 130%	125
● Au dessus de 130%	366



Les grades, les fonctions et même les niveaux d'OMP sont très largement représentés aussi. 3 grands tiers quasi équivalents en nombre entre les plus jeunes, les RC et les IC mais aussi 32 animateurs se sont exprimés ce qui couvre donc idéalement les grades et donne ainsi un panel bien représentatif.

3. Selon les informations actuellement en votre possession, êtes vous favorable à la mise en œuvre du nouveau système de rémunération au 1er janvier 2025 ? (0 point)

[Plus de détails](#)

● OUI	111
● NON	418



Comme vous pouvez le constater, le résultat est sans appel ; 79% des participants se sont positionnés en opposition au projet. Ce constat est assez clair et vient donc conforter l'UDPA dans son positionnement. Informée, la direction a exprimé son scepticisme face à ce résultat jugeant que les questions étaient imparfaites et que surtout les salariés étaient trop insuffisamment informés pour pouvoir être objectif. Affirmant même que certains, comme l'UDPA notamment, ne savaient pas compter. Chacun appréciera ...

ET POUR FINIR LA CALCULETTE

L'UDPA n'a eu de cesse de demander à la direction, tout au long de la négociation, de lui fournir le logiciel informatique qu'elle utilisait pour établir ses calculs et notamment la calculette pour évaluer ce que seraient les rémunérations avec le système proposé. Elle s'y est toujours opposée ce qui a poussé l'UDPA à mettre au point son propre calculateur. Nous avons pris l'option de ne pas diffuser largement cet outil car même si nous savions qu'il était assez efficient, nous savions qu'il était potentiellement incomplet. Les résultats qu'il nous a donné étaient, eux aussi, en phase avec ce que nous pensions du système et que nous avons largement évoqué ici.

En dernière instance, la direction a accepté de fournir son calculateur avant la fin juillet mais étonnamment uniquement à l'encadrement, IMC et animateurs. Les producteurs auraient besoin d'être encadrés et formés pour pouvoir bien l'utiliser selon elle.

Les salariés seraient-ils à ce point incapables d'utiliser un simple outil informatique ?? Nous ne le pensons évidemment pas. Alors pourquoi ?

Et surtout pourquoi se faire autant prier pour donner cet outil aux organisations syndicales qui ont suivi toute la genèse du projet, qui le connaissent parfaitement et auxquelles on va demander en septembre d'apposer ou non leur signature ? Autant de questions sans réponse qui ne laissent rien présager d'encourageant.

Cela dit, nous avons bien conscience que cette calculette sera un élément prépondérant pour que tout un chacun puisse se positionner objectivement et précisément y compris l'UDPA.

Nous n'attendons pas de grand changement avec cet outil tant nous savons pertinemment que beaucoup d'entre vous seront perdants quoi qu'il arrive et qu'il est fort probable que l'UDPA reste sur les positions exprimées ici.

Nous vous donnons néanmoins rendez-vous à la rentrée pour une prise de position ferme et définitive.

En attendant profitez bien de ce repos bien mérité qui arrive, rechargez à fond les batteries auprès de vos familles et de vos amis et revenez en pleine forme dès septembre .



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

