



PARITAIRE 7 OCTOBRE 2013

POSITION DU SHN/CGC



A l'issue de cette négociation, le SHN/CGC constate que la DRH n'a rien lâché sur la rémunération générale, sur le statut et sur le paiement du travail le week-end et les jours fériés.

Pourtant :

- Les Chefs De Secteur vont devoir accroître leurs compétences et leurs responsabilités et tendre vers le niveau bac + 4.
- Les Chefs De Secteur vont devoir travailler plus souvent le WE et les jours fériés.
- Le PMU va réaliser des économies importantes avec la disparition d'un métier sur le terrain qui aura des conséquences sur **tous les métiers des agences.**

Ce vide abyssal en termes d'accompagnement salarial reste pour nous une réelle déception.

En guise de compensation, la DRH propose une nouvelle RCV avec un dispositif globalement plus attractif.

Mais une RCV aléatoire et soumise à des objectifs ne remplacera jamais l'augmentation générale méritée des personnes concernées par le projet d'évolution de la FDV.

Nous prenons acte de ce nouveau dispositif, qui reprend certaines de nos propositions et qui va dans le sens de notre volonté de retenir des objectifs plus atteignables et des montants plus importants.

Au terme de la consultation de nos adhérents nous ferons connaître à la DRH nos intentions s'agissant de la signature de cet accord.



PARITAIRE 27 SEPTEMBRE 2013 RCV DES AGENCES



NOS OBJECTIFS

1. La RCV doit rester un outil de stimulation qui récompense l'investissement de nos équipes sur le terrain.
2. Les montants doivent être significatifs et plus attractifs que ceux d'aujourd'hui.
3. Les objectifs doivent être atteignables, malgré une conjoncture difficile.
4. Les équipes doivent avoir la main sur leurs objectifs et doivent pouvoir entreprendre des actions dans le but de les faire évoluer.

PREMIERS MONTANTS TOTAUX DRH :

Secrétaires 800 €	GDR 1250 €	RTF 1500 €	CDS 3000 €	COORD 3450 €	ADA 4500 €	DA 6000 €	Allo Pari 1200 €
----------------------	---------------	---------------	---------------	-----------------	---------------	--------------	---------------------

PREMIERES PROPOSITIONS SHN/CGC :

Secrétaires 1550 €	GDR (Hors bonus) 2000 €	RTF 2250 €	CDS (Hors bonus) 4000 €	COORD 4800 €	ADA 5800 €	DA 7000 €	Allo Pari 1400 €
-----------------------	-------------------------------	---------------	-------------------------------	-----------------	---------------	--------------	---------------------

DERNIERES PROPOSITIONS DRH :

Secrétaires 1000 €	GDR (Avec bonus) 1800 €	RTF 1800 €	CDS (Avec bonus) 3600 €	COORD 3600 €	ADA 4500 €	DA 6000 €	Allo Pari 1200 €
-----------------------	-------------------------------	---------------	-------------------------------	-----------------	---------------	--------------	---------------------

LES PROPOSITIONS DE LA DRH

- Une rémunération plus attractive, une harmonisation des dispositifs, une amélioration de l'appropriation des indicateurs.
- Un socle commun de 5 objectifs identiques pour toute l'agence (encadrement et équipes).
- Un dispositif identique pour toutes les agences (plus de catégorie).

CONSTAT DU SHN/CGC :

Points positifs :

- La DRH a entendu notre demande d'une RCV beaucoup plus attractive pour les CDS, les GDR et plus significative pour tous les métiers de l'agence.
- Pas d'opposition sur les grandes orientations qui sont en phase avec nos objectifs (enveloppe plus importante, montants plus attractifs pour des objectifs atteignables par les équipes).

Point négatifs :

Les propositions du SHN/CGC suivantes n'ont pas été entendues :

- Montants annoncés qui restent inférieurs à nos propositions.
- Etendre la RCV aux métiers de la DR et proposer une RCV aux Chargés de Mission Hippodrome.
- Répartir le variable en accordant des montants plus importants aux objectifs à la main des collaborateurs (Solde Net, Rentabilité, Objectif entreprise type vente de cartes).
- Allo Pari : Augmentation du variable et notamment des montants sur objectifs qualitatifs.
- Les propositions d'augmentation de l'encadrement formulées par le seul SHN/CGC n'ont été que trop partiellement retenues et seulement en faveur des cadres des agences de catégorie 2 et 3.

LES OBJECTIFS

Ils seront évalués sur les bases suivantes :

- CA du secteur pour les CDS et certains RTF.
- Somme des secteurs pour les RTF et les GDR.
- CA de l'agence pour les DA, ADA, COOR, Secrétaires.

5 objectifs communs : CA – PBP - Solde Net – Rentabilité – Objectif d'entreprise

2 bonus spécifiques GDR - CDS

DERNIERS MONTANTS DRH

REPARTITION	Secrétaires	GDR	RTF	CDS	COORD	ADA	DA
CA	200 €	300 €	360 €	600 €	600 €	750 €	1000 €
PBP	200 €	300 €	360 €	600 €	600 €	750 €	1000 €
Solde Net	200 €	300 €	360 €	600 €	600 €	750 €	1000 €
Niveau d'activité	200 €	300 €	360 €	600 €	600 €	750 €	1000 €
Objectif entreprise	200 €	300 €	360 €	600 €	600 €	750 €	1000 €
Bonus Solde		150 €		300 €			
Bonus rentabilité		150 €		300 €			
Objectif Cadres					600 €	750 €	1000 €
TOTAL	1000 €	1800 €	1800 €	3600 €	3600 €	4500 €	6000 €

CONSTAT DU SHN/CGC :

Une RCV plus importante, mais des objectifs en plus et des objectifs CA et un PBP qui restent peu à la main des collaborateurs.

PROPOSITIONS SHN/CGC

Répartir la prime en accordant des montants :

- Plus importants pour les objectifs sur lesquels les équipes peuvent avoir une réelle action (Solde Net, Rentabilité, Objectif entreprise type vente de cartes).
- Moins importants pour les objectifs sur lesquels les équipes ont moins La main (CA et la PBP).

PROPOSITION
REJETEE

Nous regrettons le rejet de cette proposition qui aurait pourtant contribué à rendre les objectifs plus atteignables.

MONTANTS PROPOSES PAR LE SHN/CGC

REPARTITION	Secrétaires	GDR	RTF	CDS	COORD	ADA	DA
CA	200 €	250 €	250 €	600 €	600 €	750 €	1000 €
PBP	300 €	400 €	450 €	700 €	700 €	850 €	1100 €
Solde Net	350 €	450 €	500 €	850 €	850 €	950 €	1100 €
Niveau d'activité	350 €	450 €	500 €	850 €	850 €	950 €	1100 €
Objectif entreprise	350 €	450 €	550 €	1000 €	1000 €	1300 €	1500 €
Bonus Solde		250 €		250 €			
Bonus rentabilité		250 €		250 €			
Objectif Cadres					800 €	1000 €	1200 €
TOTAL	1550 €	2500 €	2250 €	4500 €	4800 €	5800 €	7000 €

OBJECTIF N°1 : CHIFFRE D'AFFAIRES

Principe :

- Si CA atteint versement de la prime associée.
- Pas de surperformance et un versement partiel (98% d'atteinte = 50% de la prime. 99% = 75% de la prime).

OBJECTIF N° 2 : PRODUIT BRUT DES PARIS

Principe :

Il sera désormais exprimé en taux et décliné sur chaque secteur. Il devra être maintenu ou dépassé par rapport à N-1 pour toucher la prime associée.

Avantage : Si le CA de l'agence n'est pas atteint, le secteur aura la possibilité d'atteindre l'objectif PBP de son secteur.

Inconvénient : Qui va être volontaire pour faire des animations sur le simple ?
Pas de surperformance individuelle. Pas de versement partiel.

Propositions SHN/CGC sur objectif CA et PBP

- Versement partiel : Mêmes règles qu'actuellement sur le CA et le PBP, plus avantageuse que la proposition DRH.
- Répartition proposée par la SHN

PROPOSITION
ACCEPTEE

% atteinte OBJ	95% - 95,9%	96% - 96,9%	97%-97,9%	98% - 98,9%	99% - 99,9%
% du variable	40%	55%	70%	85%	95%

- Répartition acceptée par la DRH

% atteinte OBJ	95% - 95,9%	96% - 96,9%	97% - 97,9%	98% - 98,9%	99% - 99,9%
% du variable	25%	40%	55%	70%	85 %

OBJECTIF N°3 SOLDE NET DES PDV OBJECTIF N° 4 RENTABILITE DES CREATIONS

Principe :

Même dispositif qu'aujourd'hui. Pas de surperformance possible.

La demande de retenir les relocalisations à la place de solde net pour les secteurs sans perspective de densification a été retenue.

Propositions SHN/CGC :

- Tenir compte du nombre important de création et de relocalisation sur des secteurs difficiles impactés par de nombreuses fermetures.
- Baisser le seuil de rentabilité au plus proche de la réalité économique des secteurs.

PROPOSITION
REJETEE

OBJECTIF N° 5 : OBJECTIF D'ENTREPRISE

Principe :

Un Objectif d'entreprise modifiable chaque année, défini par la DRC avant la fin du premier trimestre (Embasement, nombre de cartes...)

Propositions SHN/CGC :

Nous sommes favorables à la mise en place d'objectifs qui récompensent l'investissement des équipes dans la réussite des opérations du PMU.

Cet objectif est en lien direct avec l'action des collaborateurs, c'est pourquoi nous avons proposé qu'il prenne une part importante dans la RCV.

OBJECTIF CDS: BONUS SOLDE NET / RENTABILITE

Principe :

Pour les seuls CDS, création d'un bonus solde net et d'un bonus rentabilité accessibles individuellement en cas d'atteinte sur ces thèmes des objectifs individuels et des objectifs de l'agence.

Objectif PMU :

Renforcer le travail d'équipe afin d'atteindre les objectifs d'agence en incitant les CDS à continuer à ouvrir, même si leur objectif est atteint.

CDS 250 x2

<u>Montant DRH</u> Solde : 250 € Rentabilité : 250 €		<u>Montant SHN</u> Solde : 250 € Rentabilité : 250 €
------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------

Position SHN/CGC :

Nous comprenons les intentions de la Direction. Mais nous doutons des résultats obtenus, compte tenu des difficultés de plus en plus importantes pour atteindre les objectifs de création de PDV.

OBJECTIF ENCADREMENT

Principe :

Un objectif commun à tout l'encadrement d'une agence, fixé par le DR dans un catalogue d'objectifs définis chaque année (Créances, taux de validation...)

Montants DRH	COORD 575 €	ADA 750 €	DA 1000 €		Montant SHN	COORD 800 €	ADA 1000 €	DA 1200 €
-----------------	----------------	--------------	--------------	--	----------------	----------------	---------------	--------------

Proposition SHN/CGC :

- Notre demande de revalorisation de la RCV de l'encadrement n'a été que partiellement entendue, puisque seuls les cadres des agences de catégories 2 et 3 recevront la RCV actuelle des agences de catégorie 1 (Quid des ADA et Coordonnateurs des agences de catégorie 1)
- Ne pas retenir l'objectif taux de validation, que plus personne ne sera en mesure de maîtriser.

PROPOSITION
REJETEE

ALLO PARI

Principe : 4 objectifs > 300 € par objectif atteint

Produit Brut des Paris : Objectif maintien du taux de PBP observé sur l'exercice de référence.

Enjeux (tout confondu) : Objectif global exprimé en euros sans scission VIP- hors VIP).

Objectif « Qualité » n°1 (pérenne) = Qualité de service (nbre d'appels traités en - de 30 secondes).

Objectif « Qualité » n°2 fixé annuellement : 2014 « réclamation » (Nombre total de réclamations payées (pour la période) divisé par le nombre total d'appels servis par le service).

Proposition SHN/CGC :

Dans la logique de nos propositions pour la Force De Vente, nous avons demandé que la RCV ALLO PARI soit revue à la hausse et que les objectifs soient plus atteignables, avec une répartition du variable plus importante sur les objectifs qualité.

Exemple :

Objectif qualité 1 : 400 € (nombre d'appels en – de 30 secondes)
Objectif qualité 2 : 400 € (Objectif fixé tous les ans)
Objectifs CA : 300 € (Enjeux VIP et autres)
Objectif PBP : 300 €

PROPOSITION
REJETEE

Nous avons estimé que ce geste serait le bienvenu, d'autant plus que les résultats des équipes D'ALLO PARI sont nettement supérieurs aux normes AFNOR avec, de surcroît, des effectifs qui ne sont pas remplacés.