

Résultat du sondage « Rémunération variable Qu'en est-il un an après ? »

Un bilan : Un an après, la nouvelle rémunération variable ne satisfait personne.

De ce sondage, nous pouvons tirer et formuler 3 propositions à la direction :

22/09/05

1° une partie de la rémunération pourrait être calculée sur le RN du secteur voir de la DO, ceci pour compenser les collaborateurs travaillant dans une agence pas ou peu rentable (contrats nationaux, secteur sinistré, zone à faible potentiel, absence pendant plusieurs mois d'un RA ou d'un commercial...).

2° Instaurer une égalité des pourcentages de calcul de la rémunération variable (demande formulée surtout chez les CA et AA) à l'intérieur d'une même agence.

Vous soulignez l'importance du travail en équipe au sein d'une même entité. Il vous paraît donc normal de demander une plus grande équité sur la rémunération variable. La différence liée aux responsabilités est déjà incluse dans le salaire.

3° Ne pas intégrer dans le calcul RN et TRN de l'agence les accords nationaux car ils ne sont pas négociés par celle-ci et sont souvent très bas.

Le nouveau système de rémunération des primes variables est d'après vous :

	AA, ACA , ATA,CRI, ARI	AC et CA	RA	Non identifiés
+ équitable que l'ancien :	Oui : 30 % Non : 70 %	Oui : 16 % Non : 84 %	Oui : 25 % Non : 75 %	Oui : 18 % Non : 82 %
+ profitable que l'ancien :	Oui : 15 % Non : 75 %	Oui : 4 % Non : 96 %	Oui : 11 % Non : 89 %	Oui : 18 % Non : 82 %

Nos commentaires : Vous êtes très majoritairement contre le nouveau système de prime variable, vous le trouvez moins équitable et moins profitable que l'ancien. Les commerciaux représentent la catégorie qui a la plus perdue. Comment la direction compte-t-elle motiver ses salariés avec un système aussi peu apprécié ?

En 2005, à C.A/Marge et R.N. comparables à 2004, avez-vous touché :

	AA, ACA , ATA,CRI, ARI	AC et CA	RA	Non identifiés
+ en primes RN et TRN :	7,5%	4%	3,6 %	9%
Pareil	7,5 %	0%	14,3 %	0 %
- en primes RN et TRN :	75%	96%	78,5 %	73 %
Ne peuvent comparer :	10 %	0%	3,6 %	18 %

*Nos commentaires : And the winner is..... The Holding !
Tout le monde a perdu du salaire sauf bien sûr nos actionnaires. Une collaboratrice affirmait avoir perdu 1.300 euros dans l'année.*

En 2005, avez-vous touché :

	AA, ACA , ATA,CRI, ARI	AC et CA	RA	Non identifiés
La prime d'équipe	Oui :43 % Non : 57%	Oui : 50 % Non : 50 %	Oui : 30% Non : 70 %	Oui : 50 % Non : 50 %
La prime R.A.	-	-	Oui :36 % Non : 64 %	Oui :10 % Non : 90 %
Le maintien de vos primes	Oui :20 % Non : 80%	Oui :4 % Non : 96 %	Oui : 4 % Non : 96 %	Oui : 10 % Non : 90 %

Nos commentaires : La direction qui avait promis le maintien des primes devant compenser la première année le manque à gagner dû au changement de rémunération variable, n'a pas tenu ses promesses. Chez les commerciaux vous êtes 96% à n'avoir pas touché cette prime.

Cela confirme les appels téléphoniques que nous recevons : très peu de collaborateurs ont touché ce maintien.

Seriez-vous favorable à un système de primes tenant aussi compte :

	AA, ACA , ATA,CRI, ARI	AC et CA	RA	Non identifiés
Du RN secteur	Oui : 65 % Non : 30 % Sans avis : 5 %	Oui : 56 % Non : 40 % Sans avis : 4 %	Oui : 61% Non : 39 % Sans avis : 0 %	Oui : 70 % Non : 30 %
Du RN DO	- Oui : 60 % Non : 35 % Sans avis : 5 %	Oui : 56 % Non : 40 % Sans avis : 4 %	Oui :29 % Non : 64 % Sans avis : 7 %	Oui :70 % Non : 30 %
Du RN de Manpower	Oui :70 % Non : 28 % Sans avis : 2 %	Oui : 60 % Non : 40 % Sans avis : 0 %	Oui : 46 % Non : 50 % Sans avis : 4 %	Oui : 60 % Non : 40 %

*Nos commentaires : Une certitude : vous souhaitez qu'une partie de votre rémunération variable soit calculée sur le RN du secteur pour compenser les inégalités du portefeuille clients notamment.
Beaucoup nous ont répondu n'avoir jamais touché du RN depuis leur arrivée chez MPW.*

Les avis sont plus partagés pour une part calculée sur le RN DO et le RN société notamment chez les R.A.

Si vous êtes RA avec antennes,

Etes-vous satisfait de votre système de primes :

OUI	NON	Sans avis
8 %	46,5 %	45,5 %

Diriez-vous qu'il est intéressant pour un RA de diriger plusieurs entités professionnellement :

OUI	NON	Sans avis
47 %	28 %	35 %

financièrement :

OUI	NON	Sans avis
3,5 %	61 %	35,5 %

*Nos commentaires : Confirmation également de ce que vous nous rapportez souvent lors de nos entretiens téléphoniques : il est financièrement peu intéressant pour un RA d'avoir plusieurs entités.
Souvent seule une agence sur les deux ou trois dégage un RN, les deux autres «plombant» le résultat dégagé par la première.*

Quelques-unes de vos remarques :

« Chacun se bat pour son entité, le changement entamé depuis 2 ans n'a pas permis de progresser mais a fait régresser, également par la prime agence qui est parfois sur des objectifs incohérents et non réalistes ».

« Les nouveaux permanents devraient toucher plus rapidement les primes surtout s'ils ont été intérimaires MPW avant d'être permanent ».

« Ne pas plafonner les primes. Primes calculées sur les bénéfices du groupe.
Pourquoi le groupe réalise des milliards de bénéfice et que les employés n'en reçoivent pas les fruits ? C'est nous qui faisons tourner la machine !!! ».

« Primes pouvant être basée sur une notion de progression, de volume RN ».

« Tous les mêmes primes sans distinguo de grade ». « Prendre en compte le potentiel agence !!! »

« Nous travaillons en équipe, on devrait avoir tous les mêmes primes ».

« Versement mensuel des primes. Egalité dans le coefficient pour les primes en fonction des postes ».

« que les primes soient équitables entre AA/AC/CA et RA. Les différences sont trop importantes. On travaille tous autant. Il y a déjà les salaires qui différencient les responsabilités ».

« Coef. unique sur toutes les qualifications en agence. Appréciation individuelle du montant des primes en fonction du travail fourni ainsi que des compétences ».

« Versement mensuel des primes. Faire un coefficient prime équipe plutôt que par poste ».

« La rémunération variable ne devrait pas être calculée sur le RN ou le TRN car la négociation des accords nationaux sont intégrés dedans alors que réellement, il s'agit d'une négociation hors agence et qui souvent est très basse. Pourquoi ne pas rémunérer sur le fruit réel du travail en agence, là où l'agence prend sa responsabilité en matière de marge ».

« On en reparlera le jour où je verrais la couleur d'une prime ».

« Etre cohérent avec la politique commerciale. On nous demande du volume, donc primer le volume et le résultat et non plus la rentabilité → supprimer le TRN ».

« 2006 sera une année de prise de marché à bas coeff. Donc, revenir sur une prime de volume de CA + de volume RN et supprimer la TRN ».

« Cela n'a strictement rien apporter aux agences «antennes» pour lesquelles le taux RN et le TRN n'atteignent jamais celui d'une grosse agence. Difficile en effet de faire le même chiffre d'affaires ».

« La rémunération variable doit récompenser la performance d'un collaborateur et être en adéquation avec la rentabilité dégagée par l'agence. Hors l'écart se creuse de jour en jour chez Manpower. Une société qui se prétend commerciale doit agir en conséquence et pour cela verser de vraies primes et non des primettes ».

« Attribution d'une prime calculée sur le RN secteur pour une meilleure répartition et gestion des collaborateurs intérimaires (évitera les guerres pour les C.I) ».

« Relever les plafonds des primes ».

« Système de primes différent pour les agences tertiaires ».

« Certaines agences, de plus en plus, voient leurs marges baissées et donc le RN soit devenir plus que bas, soit négatif. Donc beaucoup de travail pour rien. Et ça use beaucoup les énergies et le moral ».

« Aucune prime trimestrielle depuis 5 ans. Retirer les frais CTA → qu'ils n'impactent pas le RN ».

« L'ancien système était finalement plus intéressant ».

« Je travaille dans une agence où j'ai 80% de mes clients en accord national. Vous pouvez facilement imaginer le RN que nous dégageons (jamais de prime TRN).

Il est donc difficile d'accepter qu'une agence de 40 intérimaires au planning ait plus de primes qu'une agence qui a le triple d'effectif (tout simplement parce que le secteur est plus favorable).

« Le système est équitable mais nous n'avons pas d'influence sur les dépenses (toutes imputées en agence, VM, EPI, frais fixes) qui pèsent sur le RN donc sur le variable.

A trop mutualiser les variables, participations et autres, personne n'en profite ».

« Les primes RN et TRN ne sont pas équitables entre les RA et AA. Pourquoi existe-t-il une prime spéciale RA et pas AA ? Il serait bien que tout le monde ait les mêmes primes. La différence ne devrait se faire qu'au niveau du salaire ».

« Il est souhaitable que les collaborateurs des agences touchent non pas 50% mais 100% des primes lorsqu'ils sont répartis sur 2 agences. Et qu'ils soient en CDD comme en CDI ».

« Diminuer une part du variable TRN en rajoutant des objectifs agences calculés en fonction des problématiques locales ».

« Une compensation financière quand on vous enlève une partie de votre zone de chalandise (donc de votre potentiel) pour la donner (gratuitement) à une agence qui ouvre ».

« Ce système est vraiment insatisfaisant. Il y a trop d'inégalités. On travaille 2 fois plus pour gagner 2 fois moins ».

« Il faudrait déjà améliorer la rémunération fixe avant toute chose ».

« Mise en place d'une grille de rémunération variable différente pour les agences récentes (- 2 ans).

« Globaliser sur le secteur entier et redistribuer sur les différentes agences et collaborateurs ».

« Il faut arrêter de nous prendre pour des pigeons... On se fout de nous et de plus en plus (Quand Manpower s'intéresse vraiment à nous ?) ».