



Le système de rémunération Pyramide enfin modifié

Avant tout, l'UNSA est satisfaite que la Direction ait entendu nos revendications, et reconnaisse que celui-ci était démotivant pour les salariés.

Dans les grandes lignes :

Objectifs individuels :

Alignement du paiement des objectifs individuels au paiement des objectifs éco.

Par ex, si le paiement des objectifs individuels était prévu au semestre, il sera payé au trimestre

Suppression de la MOP Family. Reventilation de ces objectifs sur l'agence / zone en fonction des périmètres de responsabilité.

Pour le calcul des PDM, maintien de la DARES. Par contre en cas de retard dans la diffusion, le calcul se fera sur la PDM T-1

Intégration de Qapa à compter du 1^{er} janv 22.

Abaissement du seuil de déclenchement à 60 % au lieu de 75% pour la marge opérationnelle et CA.
Revalorisation du plafond de 150% à 200%.
Ex : 60% = 60% de versement. 1 point = 1% au delà . Au-delà de 100%, 1 point vaut 2 points de versements.



Le syndicalisme au service de la justice sociale !

Abaques PDM :

Si il y a maintien de la PDM soit 0 en évolution, il y aura 75% de versement.

A chaque 0,5 point d'évolution : 100 % de versement

1 point d'évolution = 150 % de versement.

Plafond à 150 %

Pour les salariés qui n'avaient pas accepté l'avenant (pour les salariés n'ayant signé aucun avenant avant septembre 2018) peuvent adhérer au nouveau projet pyramide . Ils doivent se rapprocher de leur manager.