



# Simplification rémunération ACTE 2, le compte n'y est pas.

## Notre positionnement :

Nous sommes d'accord pour une **simplification**, mais évidemment **pas à n'importe quel prix**. C'est là que se situe le point crucial de cette négociation.

Merci de prendre en compte notre demande de «**zéro perdant**». Les salariés de notre réseau ont démontré leur **force de travail**, leur résilience et leur professionnalisme. **Ils ne méritent pas de perdre 1 euro !**

Pour la **CFE-CGC**, **cette demande sera incontournable** au moment de la prise de décision.

La **CFE-CGC** met en avant régulièrement la fiabilité des outils et demande que dans le cadre du projet de simplification de la rémunération, **l'environnement des producteurs soit assaini pour l'envisager dans les meilleures conditions**.



## Avant la seconde séance

Grades actuels	Nouveaux grades	Salaires de base actuels	Salaires de base proposés	Augmentation
CCD1	Conseiller	1 748 €	2 106 €	+20 %
CCD2		1 748 €	2 106 €	+20 %
CCC1		1 748 €	2 106 €	+20 %
CCC2	Confirmé	1 748 €	2 106 €	+20 %
CCC3		1 748 €	2 106 €	+20 %
RC + SEUL		1 823 €	2 106 €	+16 %
RC + AM		1 823 €	2 106 €	+16 %
IC + SEUL	Inspecteur	2 116 €	2 246 €	+6 %
IC + AM		2 116 €	2 246 €	+6 %

## Après

Suite NAO 2023	Salaires de base actuels	Salaires de base proposés
CCD1	1 748 €	2 056 €
CCD2	1 748 €	2 056 €
CCC1	1 748 €	2 056 €
CCC2	1 748 €	2 156 €
CCC3	1 748 €	2 156 €
RC + SEUL	1 823 €	2 156 €
RC + AM	1 823 €	2 156 €
IC + SEUL	2 116 €	2 246 €
IC + AM	2 116 €	2 246 €

La **CFE-CGC revendique** depuis de nombreuses années **une hausse des fixes** en corrélation avec l'engagement et l'expertise du métier.

Mais il faut savoir **valoriser la ligne de vie professionnelle**, avec une hausse des salaires de base suivant **l'évolution des grades proposés**.

La **CFE-CGC obtient une évolution des fixes** lors des passages au grade Confirmé puis Inspecteur.

La **CFE-CGC alerte** sur l'augmentation des fixes qui **ne compense que partiellement la disparition de la prime de performance** perçue par 72% du réseau AEP et qui représenterait même **une perte pour les Inspecteurs**.

Nous regrettons que la direction ait baissé les fixes entre la 1ère et 2ème séance... c'est dommage d'augmenter un grade au détriment d'un autre.

#### Avec le projet de simplification

##### Principes :

- Un salaire de base mensuel en €.
- Une gestion mensuelle des commissions sans compte d'avance et sans report de débit.
- Le montant total de rémunération en € lié à la production calculé avec les UPs du mois et le taux de commission progressif en fonction du total des UPs.
- Le montant variable qui correspond au montant total de rémunération en € déduit du salaire de base mensuel.

##### Avantages :

- On repart à zéro à chaque début de mois et en début d'année.
- Une gestion plus simple avec un apurement mensuel sans report y compris en fin d'année.

Une **AVANCEE** : la **CFE-CGC obtient le passage à un apurement mensuel sans compte d'avance**.

# OMP : Enfin Les chiffres !!!

Avec un OMP cible de Confirmé à 1 050 000 UP

Nouveaux grades	Ancienneté	Rappel OMP actuelle	Nouvelle OMP proposée	Croissance des OMP proposées	Croissance des pondé => UP (hors UP encours Epargne)	Taux actuel Atteinte OMP	Nouveau Taux Atteinte OMP
Conseiller	1 <sup>ère</sup> année	634 229	750 000	+18%	+25%	62%	65%
	2 <sup>ème</sup> année	845 638	850 000	+1%	+24%	74%	82%
	3 <sup>ème</sup> année	907 865	950 000	+5%	+25%	71%	82%
Confirmé	>=4 <sup>ème</sup> année	992 318 (ex CCC) 1 052 202 (ex RC)	1 050 000	+6% +0%	+5%	80%	80%
Inspecteur	-	1 227 476	1 400 000	+14%	+16%	94%	95%

La **CFE-CGC** regrette que **ce projet ne soit pas équitable entre les grades**. Nous demandons une **pondération plus équilibrée** en fonction des grades et des encours.

**Les UPs** seront comptabilisées dans l'atteinte des OMP en excluant celles issues des Encours Epargne.

- La Direction met en avant une facilité d'atteinte de l'OMP avec la croissance des pondérations Acquisition et Terme.

La **CFE-CGC interpelle** à nouveau la Direction sur les **confirmés** en 4eme année.

**Le TROU D'AIR dans la ligne de vie professionnelle**, déjà existant actuellement pour les confirmés de 5 à 8 ans, ne peut plus perdurer.

Une simplification ne doit pas entraîner **une diminution de rémunération pour nos confirmés**.

La **CFE-CGC demande**, à l'instar d'une hausse des pondérations, une nette diminution de l'OMP cible.

Les principaux coefficients de pondération par produit et par grade :

## Avant la seconde séance

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

\* : Alignement 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

# Après

Épargne 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

\* : Alignement des pondérations entre Excelium, Amadeo et Lifinity

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

Santé	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
Dépendance/ Obsèques/Ma PA Acquisition*	11	15,1	12,6	14,3
Pro, Part, Dépendance, Obsèques et MaPA Terme	1,5	1,85	1,61	1,73
Emprunteur Acquisition	10	10	10	10

Santé	Actuelle	Conseiller	Confirmé	Inspecteur
Santé Non Pérenne Acquisition*	3	3	3	3
Santé Non Pérenne Terme	2	2	2	2

Santé/Prév « Stock »	Actuelle	Conseiller	Confirmé	Inspecteur
Santé Stock Terme avant le 01/12/2015 ou non pro avant le 01/04/2020	3	3	3	3
Santé pro Stock Terme entre le 01/12/2015 et le 01/04/2020	1,6	1,6	1,6	1,6
Prévoyance Stock Terme GP avant le 01/09/2014	3	3	3	3
Prévoyance Stock Terme GC avant le 01/09/2014	2	2	2	2
Prévoyance Stock Terme entre le 01/09/2014 et le 01/01/2019	1,6	1,6	1,6	1,6

Collectives	Actuelle	Conseiller	Confirmé	Inspecteur
Santé/Prév	2	2	2	2
Retraite	1	1	1	1

IARD	Actuelle	Conseiller	Confirmé	Inspecteur
Auto	2,5	2,5	2,5	2,68
RC/Dommages	4	4	4	4,28
PJ avant le 01/04/2020	3	3	3	3
PJ après le 01/04/2020 réalisé par le conseiller	4	4	4	4,28
PJ après le 01/04/2020 réalisé par un intermédiaire	2	2	2	2,14

\*Mesure Ex-S : majoration de 0,5 sur l'auto, 1 sur RC et 2 sur MRH/MRP (hors Prelude et Arpegge)

BANQUE	Actuelle	Conseillers	Confirmés	Inspecteurs
Compte bancaire avec carte	1 000	1 000	1 000	1 070
Compte Ogoon	2 500	2 500	2 500	2 675
Transformation compte bancaire avec carte vers Ogoon	1 000	1 000	1 000	1 070
Livret A / LDD versement minimum 750 €	1 000	1 000	1 000	1 070
Transfert PEL minimum 2 000 €	1 000	1 000	1 000	1 070
Épargne financière (hors OPCVM non AXA)				
Souscription OPCVM sur compte titres ou PEA	(Frais: 0.5%)/4.85%	(Frais: 0.5%)/4.85%	(Frais: 0.5%)/4.85%	(Frais: 0.5%)/4.85%
Souscription Gestion Sous Mandat	(Frais: 0.5%)/4%	(Frais: 0.5%)/4%	(Frais: 0.5%)/4%	(Frais: 0.5%)/4%
Ouverture et transfert d'un compte titres ou PEA (min. 2000 €)	1 000	1 000	1 000	1 070
Crédit personnel non adossé (Auto, Moto, Travaux...)	0,10	0,10	0,10	0,11
Crédit patrimonial et Immobilier	0,20	0,20	0,20	0,21

PP stock	Actuelle	Conseiller	Confirmé	Inspecteur
Récurrent vie *	0,29	0,36	0,29	0,31
PERP Référence et Retraite des pro avec date d'effet < 01/01/2015	0,6	0,72	0,6	0,64
Terme après prorogation	1,00	1,23	1,00	1,07

Surpondération new-cash pacte Excelium	Actuelle	Conseiller	Confirmé	Inspecteur
Fonds Croissance et UC	0,5	0,64	0,52	0,55

PER Dégressif Suite arrêt de paiement sur contrat retraite en cours	Actuelle	Conseiller	Confirmé	Inspecteur
Durée courue du contrat retraite précédent de 25 à 48 mois	2	2,9	2,3	2,6
Durée courue du contrat retraite précédent de 49 à 72 mois	3	4,3	3,5	4
Durée courue du contrat retraite précédent de 73 à 96 mois	4	5,8	4,7	5,3
Durée courue du contrat retraite précédent de 97 à 120 mois	5	7,2	5,9	6,6
Durée courue du contrat retraite précédent > 120 mois	6	8,7	7	7,9

Drouot Estate	Actuelle	Conseillers	Confirmés	Inspecteurs
Souscription autonome réalisée par un Conseiller certifié AMF à jour de MIF2 et formations DE				
SCPI personne physique - sans financement ou crédit < 80 %	0,50	0,50	0,50	0,54
SCPI personne physique - avec crédit > 80 %	0,60	0,60	0,60	0,64
Produits vendus en indication				
SCPI personnes morales. Groupements Fonciers Forestiers	0,30	0,30	0,30	0,32
Solutions Pierre/Pierre (immobilier physique)	0,60	0,60	0,60	0,64
Autres solutions Pierre/Papier	0,30	0,30	0,30	0,32

Un passage au grade de confirmé nous surprend 🤔

Comment comprendre **une diminution en moyenne de 15%** de ses UPs générées lors d'une évolution professionnelle ?

**La CFE-CGC propose :**

- Une pondération plus équilibrée en fonction des grades et des encours.
- la conservation de la pondération à 1,4 UC pour AMADEO afin de valoriser l'expertise GP.
- Un taux de partage identique pour les RC et IC MA à 0,68%.

**La CFE-CGC demande :**

- L'**intégration** des encours Épargne dans le calcul de l'OMP.
- Un **alignement des pondérations IARD** des Confirmés à l'égal des Inspecteurs.

## Adaptation des grilles d'abondement en Epargne PUVL

### Avant la seconde séance

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

### Après

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

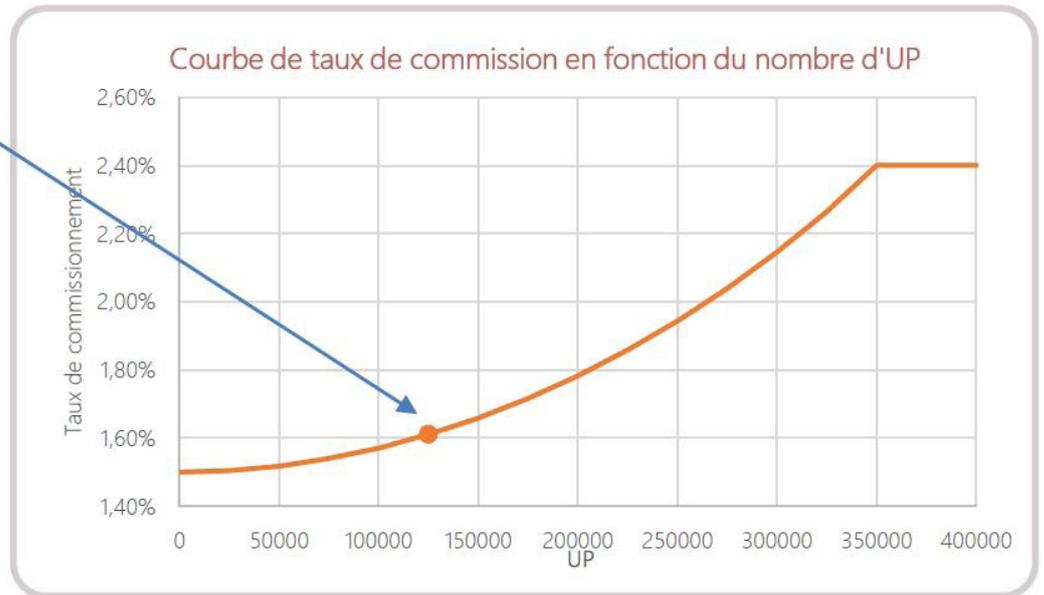
Grille Confirmés			
Assiette	tx marginal €	tx marginal croissance	tx marginal UC
[0 ; 30 000 [	0	0,1	0,3
[30 000 ; 60 000 [	0,1	0,2	0,6
[60 000 ; 160 000 [	0,2	0,3	0,9
[160 000 ; 500 000 [	0,3	0,4	1,0
[500 000 ; 1 000 000 [	0,4	0,5	1,1
>=1 000 000	0,5	0,6	1,2

Grille Inspecteurs			
Assiette	tx marginal €	tx marginal croissance	tx marginal UC
[0 ; 50 000 [	0	0,11	0,32
[50 000 ; 100 000 [	0,11	0,21	0,54
[100 000 ; 200 000 [	0,27	0,41	0,96
[200 000 ; 500 000 [	0,41	0,55	1,23
[500 000 ; 1 000 000 [	0,55	0,68	1,50
>=1 000 000	0,66	0,82	1,64

La **CFE-CGC** obtient une amélioration de la grille d'abondement pour les confirmés et pour les Inspecteurs afin de compenser la classe P.

# Commissionnement variable à partir des nouvelles Unités de Production :

- A 127 400 UP avec le taux de commission de 1,615%, on retrouve le salaire de base de 2056€ du grade de Conseiller
- A 132 700 UP avec le taux de commission de 1,624%, on retrouve le salaire de base de 2156€ du grade de Confirmé
- A 137 500 UP avec le taux de commission de 1,634%, on retrouve le salaire de base de 2 246€ du grade d'Inspecteur



Exemples de taux de commission pour quelques montants d'UP qui s'applique à toutes les UP comptabilisées pendant le mois

➤ Exemple 1 :

- Pour 150 000 UP comptabilisées dans le mois, le taux de commission est de 1,659%, soit un montant de rémunération de 2 488 €
- Pour 25 000 UP supplémentaires, soit 175 000 UP comptabilisées, le taux de commission est passé à 1,716%, soit un montant total de 3 004 €
- Donc un montant supplémentaire de 526€, soit un taux de commission de ces 25 000 UP de  $526/25000 = 2,10\%$

➤ Exemple 2 :

- Entre 300 000 et 325 000, le même calcul donne un montant supplémentaire de 923€, soit un taux de commission de ces 25 000 UP de **3,69%**

UP	Taux	Calcul
0	1,500%	0 €
25 000	1,504%	376 €
50 000	1,518%	759 €
75 000	1,540%	1 155 €
100 000	1,571%	1 571 €
125 000	1,610%	2 013 €
150 000	1,659%	2 488 €
175 000	1,716%	3 004 €
200 000	1,783%	3 565 €
225 000	1,858%	4 181 €
250 000	1,944%	4 859 €
275 000	2,039%	5 607 €
300 000	2,145%	6 436 €
325 000	2,264%	7 359 €
350 000	2,400%	8 400 €

Entre 150 000 UP et 350 000 UP donne un montant de 5912€ pour 200 000 UP supplémentaires, soit un taux de commission équivalent de **2,96%** à comparer au dispositif actuel

**Le risque d'un seuil élevé** pourrait inciter les collaborateurs à faire l'impasse sur un mois, de toute ou partie de la production, pour déclenchement du seuil de commissionnement le mois suivant.

**La CFE-CGC demande purement et simplement le retrait du seuil du mois d'AOUT comme actuellement et non le report sur les autres mois.**

La Direction met en avant le caractère exponentiel de la mise en place d'un commissionnement variable.

**La CFE-CGC demande**

- Des échantillons représentatifs de rémunération des collaborateurs, par grade.
- Un taux de commissionnement démarrant à 1,7%.

## |Equilibre budgétaire :

La Direction se **satisfait** que l'**équilibre budgétaire** soit atteint pour l'exercice 2023

### Pour la **CFE-CGC**, le compte n'y est pas.

La simplification permettant la diminution des irritants et des réclamations, **où vont les économies réalisées ?**

La masse salariale du réseau va diminuer au fil des prochaines années par le mécanisme de la pyramide des âges.

La **CFE-CGC** demande une analyse chiffrée de la masse salariale à 5 et 10 ans.

### Dispositif d'accompagnement financier à la transition.

#### Principe :

- Aucune personne à production au moins équivalente ne perd de rémunération suite à la bascule dans le nouveau dispositif proposé.

#### Contenu :

- Un accompagnement financier sur les exercices 2025 et 2026, payé respectivement début 2026 et début 2027.

#### Critères :

- A partir d'une assiette de garantie de rémunération basée sur les exercices 2022, 2023 et 2024.
- La garantie se déclenche à partir d'un niveau de production.
- Le paiement de l'éventuel accompagnement est annuel, une fois l'exercice clos

### Calcul de l'assiette de garantie de rémunération :

- L'assiette retenue est la moyenne des rémunérations perçues sur les années 2022, 2023, 2024 - l'année s'entend en termes de paie, et non de production
- Les éléments de rémunération pris en compte sont les suivants :
- Le salaire de base
- Tous les éléments de rémunération variables non repris dans Phenix 2 : PEQ, Prime de Perf, Stim Co, abondement

Comm IC, Complément objectif trimestriel CCD/CCC, Gratif Nouveaux Clients, ...

- Les commissions de production
- La gratification IARD
- Les compléments de garantie de gain
- Indemnité de congés payés + jours fériés
- Pour les personnes en temps partiel (mi-temps thérapeutique par exemple), l'assiette de garantie de rémunération sera présentée au collaborateur en base 100.

### Règles de paiement de l'accompagnement financier :

- Une personne éligible à l'accompagnement financier dispose d'un taux de garantie de rémunération de :
  - 100% de l'assiette de garantie pour l'année 2025.
  - 90% de l'assiette de garantie pour l'année 2026.

La **CFE-CGC** demande et obtient le choix dans l'assiette de calcul :

- Base des 3 dernières années ou Base de l'année 2024

La **CFE-CGC** demande également :

- La mise en place d'un accompagnement financier sur 3 ans à 100%/90%/80%
- Un accompagnement RH pour expliquer la rémunération et le mécanisme de l'accompagnement financier.



# La rémunération des AC/IAC :

Grilles Actuelles				
Atteinte trimestrielle OMP	Ancienneté	M1	N3	M8
Prod < OMP	1	221.09 €	0.00 €	221.09 €
	2	163.19 €	163.19 €	163.19 €
	3	163.19 €	110.54 €	110.54 €
	4	0.00 €	0.00 €	0.00 €
	5	0.00 €	0.00 €	0.00 €
	6	0.00 €	0.00 €	0.00 €
	7	0.00 €	0.00 €	0.00 €
	8	0.00 €	0.00 €	0.00 €
	9	0.00 €	0.00 €	0.00 €
	10 et +	0.00 €	0.00 €	0.00 €
100 % OMP ≤ Prod < 130% OMP	1	336.89 €	0.00 €	394.79 €
	2	336.89 €	336.89 €	394.79 €
	3	336.89 €	294.77 €	394.79 €
	4	0.00 €	294.77 €	394.79 €
	5	0.00 €	252.67 €	336.89 €
	6	0.00 €	252.67 €	336.89 €
	7	0.00 €	126.33 €	168.44 €
	8	0.00 €	126.33 €	168.44 €
	9	0.00 €	126.33 €	168.44 €
	10 et +	0.00 €	63.17 €	84.22 €
Prod ≥ 130% OMP	1	394.79 €	0.00 €	536.91 €
	2	394.79 €	394.79 €	536.91 €
	3	394.79 €	394.79 €	536.91 €
	4	0.00 €	394.79 €	536.91 €
	5	0.00 €	336.89 €	473.75 €
	6	0.00 €	336.89 €	473.75 €
	7	0.00 €	168.44 €	252.67 €
	8	0.00 €	168.44 €	252.67 €
	9	0.00 €	168.44 €	252.67 €
	10 et +	0.00 €	84.82 €	126.33 €



Nouvelles Grilles			
Atteinte trimestrielle OMP	Ancienneté	Conseiller	Confirmé
Prod < OMP	1	150.00 €	200.00 €
	2	100.00 €	150.00 €
	3	100.00 €	100.00 €
	4	100.00 €	0.00 €
	5	0.00 €	0.00 €
	6	0.00 €	0.00 €
	7	0.00 €	0.00 €
	8	0.00 €	0.00 €
	9	0.00 €	0.00 €
	10 et +	0.00 €	0.00 €
100 % OMP ≤ Prod < 130% OMP	1	250.00 €	300.00 €
	2	250.00 €	300.00 €
	3	250.00 €	275.00 €
	4	250.00 €	275.00 €
	5	0.00 €	235.00 €
	6	0.00 €	235.00 €
	7	0.00 €	120.00 €
	8	0.00 €	120.00 €
	9	0.00 €	120.00 €
	10 et +	0.00 €	60.00 €
Prod ≥ 130% OMP	1	400.00 €	540.00 €
	2	400.00 €	460.00 €
	3	400.00 €	460.00 €
	4	400.00 €	460.00 €
	5	0.00 €	405.00 €
	6	0.00 €	405.00 €
	7	0.00 €	210.00 €
	8	0.00 €	210.00 €
	9	0.00 €	210.00 €
	10 et +	0.00 €	105.00 €

Adaptation de la rémunération des AC/IAC et des IMC :

**Les Animateurs:** Une population TOUCHÉE en 2019 pouvant être COULÉE demain !!!

**La Direction propose, suite à notre demande,** de faire évoluer les fixes à minima au même niveau que les nouveaux fixes des collaborateurs :

**2106 Euros** pour les AC et **2246** pour les IAC.

La **CFE-CGC** constate que la hausse proposée n'est pas la même pour ces 2 grades d'animation (X1 et X2).

**La CFE-CGC s'insurge que la hausse des fixes se fasse au détriment des Stims,** d'une baisse des gratifications trimestrielles et

**Adaptation des différents éléments de la rémunération des IMC :**

- L'adaptation consisterait, à budget constant, à **ajuster le taux individuel de commissionnement hiérarchique de chaque IMC** à partir des nouvelles UP des conseillers en fonction des nouveaux niveaux des OMP, en excluant les UP issues des Encours Epargne de l'assiette commissionnée.

La **CFE-CGC** demande que la base du taux actuel ne soit pas modifiée et recalculée en fonction des adaptations des pondérations de chaque inspection.

d'un allongement de la durée de perception de la prime d'intégration initialement à 24 mois.

La **CFE-CGC** ne peut l'accepter et demande :

- Des calculs précis** sur les pertes ou les gains de chacun des 147 Animateurs sur ce projet.
- Une hausse de fixe** identique sur les grades X1 et X2.
- Une prime d'intégration** des conseillers versée entre le 24ème et 36ème mois dès 110% de taux d'atteinte.
- Un accompagnement financier** sur 3 ans pour éviter de nouvelles pertes de rémunération.

Taux actuel	Taux ajusté
0,5	0,45
0,6	0,55
0,7	0,63
0,8	0,71
0,9	0,82
1,0	0,90

**Conclusion : la CFE-CGC demande un budget supplémentaire pour répondre à l'intégralité des demandes du réseau.**