



Paris, le 11 juin 2025

RÉGIE UNIQUE EBRA MÉDIAS

Négociations Rémunérations

Les réunions de négociation sur les rémunérations ont eu lieu les 3 et 11 juin dernier en présence de Delphine MANZANO, Sabrina MAIA, Gérald REBORA et David ROHMER (RH au Progrès).

Notre approche et notre volonté sont toujours une négociation collective, mais il faut tenir compte des particularités des 4 régies : « qui dit 4 régies, dit 4 manières différentes de fonctionner et ... de payer les commerciaux » !

Afin de garantir l'impartialité, assurer la répartition équitable des portefeuilles (CA et nombre de clients) un comité d'objectif sera créé.

Les Commerciaux

Les objectifs du payplan de la direction :

- ✓ **Maintenir la masse salariale des commerciaux autour de 15 % du CA** (le salaire avec les charges du commercial ne doit pas dépasser 15 % du chiffre d'affaires de son objectif)

Les objectifs seront redéfinis selon l'expérience et l'expertise des commerciaux.

- ✓ **Valoriser la surperformance** et dé plafonner les variables.
- ✓ **Avoir plus de 80 % de l'effectif qui atteint l'objectif de 100 %.**
- ✓ **Proposer un payplan facilement compréhensible et facilitant la gestion administrative.**

Ce qui donne le payplan suivant :

- Une part **fixe à 70 %** et une part **variable à 30 %**.
Le passage à 70/30 se fera avec une indemnité différentielle sur le fixe si besoin. Par exemple : pour un commercial à 80/20 actuellement, un positionnement dans la grille s'effectuera avec indemnité différentielle.
- Une prime **incentive à 2 000 € bruts annuelle.**
- Une variable **déclenchée à partir de 70 % de l'objectif représentera 40 % de la prime mensuelle.** Pour 80 % de l'objectif la prime sera de 50 % ; pour 85 % de l'objectif la prime sera de 60 % de la variable ; 95 % de l'objectif prime de 80 % de la variable ; 100 % de l'objectif prime de 100 % de la variable.

Au-delà de 100% de l'objectif réalisé, le commercial perçoit une commission sur la surperformance de **10 % du CA**.

Les produits vendus n'auront pas tous la même valeur !

En effet, le CA des **produits hors groupe** (Google Ads, sms...) ne pourra pas dépasser **30 % du CA annuel réalisé**.

Le coefficient digital actuel disparaît. Une grille de rémunération de la prime variable au-deçà de l'actuelle : 75 % de l'objectif : 50 % prime variable ; 80 % de l'objectif : 60 % prime variable ; 85 % objectif : 70 % de prime variable ; 90 % de l'objectif : 80 % prime variable... si le CA représente 105 % de l'objectif la prime est de 125 %.

Les Managers = Directeurs de zone

Nos **managers seront demain nos directeurs de zone** et ils encadreront **entre 7 et 9 commerciaux**. 7 étant la cible de commerciaux à atteindre progressivement.

L'objectif de chiffre d'affaires du directeur de zone correspondra à **la somme des objectifs individuels de ses commerciaux qu'il encadre, auquel 200 000 € seront ajoutés.**

25 000 € par commercial seront déduits de ces 200 000 €, au-dessus de 7 commerciaux à encadrer.

Ils n'auront pas de PF dédié, ces **200 000 € : ils iront les chercher avec leur équipe.**

- Une part **fixe à 80 %** et une part **variable à 20 %**
- Une variable sur **2 critères** :

Critère 1 : 70 % du variable

Atteindre 100 % de l'objectif de chiffre d'affaires

Une grille de déclenchement de variable **démarrant à 70 % de l'objectif** (40 % de la variable) : ce sera la même que pour les commerciaux jusqu'à 100 % de l'objectif.

Au-delà de 101 % de l'objectif, la grille reprendra l'actuelle, soit +5 % pour chaque palier et **s'arrêtera à 110 % de l'objectif** (150 % de la variable).

Critère 2 : 30 % du variable

% de variable par rapport au nombre de commerciaux que le directeur de zone encadre et qui atteignent 100 %

50 % < 25 % du variable < 60 % et jusqu'à 90 % < 110 % du variable < 100 %

Assistantes commerciales

Les assistantes seront payées à **100 % de leur valeur de poste : 100 % de fixe** et elles n'auront plus de part variable.

Les assistantes toucheront, pour chaque commercial de leur périmètre dépassant 100 % de son objectif de CA, une **commission sur la surperformance : 0,5 % du CA (soit 5 € de prime pour 1 000 € de CA au-delà de l'objectif du commercial).**

La partie variable sur le salaire disparaît alors qu'elle a été mise en place lors de la création de l'actuelle régie ! La prime challenge n'existera plus. Une commission individuelle sera versée ou pas selon la performance du commercial auquel elle sera rattachée. Actuellement certaine assistante travaille pour un seul commercial et d'autre en pool !

Aujourd'hui, **une vente est bien-sûr réalisée par le commercial**, mais **l'assistante prend le relais sur le back-office** (saisie, fiches de mises en ligne, BAT...) ; **il est soutenu par son manager** (accompagnement, politique commerciale...).

Le chiffre d'affaires est construit par une équipe et les incentives devraient concerner l'équipe entière...

Prochaine négociation le 19 juin, elles porteront sur les **rémunérations des autres métiers de la régie.**

Unis et déterminés pour défendre tous les salariés et leurs intérêts !

Vos délégués syndicaux FILPAC-CGT