Projet d’évolution de la filière animation du réseau AEP

Séance de négociation du 5 décembre 2017

Sommaire

Contexte et objectifs de la présente séance de négociation

- Précisions sur les évolutions envisagées des mesures de rémunération (suite séance 2)
  - Adaptation de la grille d'allocation d'intégration
  - Eléments complémentaires sur la production personnelle des ADV
  - Impacts des évolutions envisagées sur la rémunération moyenne des ADV et synthèse de la structure de rémunération projetée

- Eléments RH
  - Fiche métier de l'animateur
  - Statut de l'animateur
  - Plan d'accompagnement
    - Accompagnement financier
    - Structure du parcours de formation

1

Précisions sur les évolutions envisagées des mesures de rémunération

Adaptation de la grille d’allocation d’intégration

Evolutions envisagées des mesures de rémunération

Adaptation de la grille de l'allocation d'intégration au métier de l'animateur

Rappel proposition séance 2

nouveau

nouveau

GRADE	Atteinte trimestrielle OMP	1ère année	2ème année	3ème année	4ème année	5ème année	6ème année	7ème année	8ème année	9ème année	10 ème année et +
M4	Infèrieur à l'OMP	207	153								
	100% OMP <= Prod < 130% OMP	319	319								
	Prod >= 130% OMP	375	375								
N3	Infèrieur à l'OMP			104	52	0	0	0	0	0	0
	100% OMP <= Prod < 130% OMP			207	207	207	207	104	104	104	52
	Prod >= 130% OMP			306	306	272	272	136	136	136	68
M8	Infèrieur à l'OMP			104	0	0	0	0	0	0	0
	100% OMP <= Prod < 130% OMP			306	306	306	306	153	153	153	76
	Prod >= 130% OMP			459	459	459	459	230	230	230	115

Reprise de la mécanique actuelle ATP

Prolongation de la grille sans borne de fin

Evolutions envisagées des mesures de rémunération

Nouvelle proposition de grille d'allocation d'intégration au métier de l'animateur

nouveau

nouveau

GRADE	Atteinte trimestrielle OMP	1ère année	2ème année	3ème année	4ème année	5ème année	6ème année	7ème année	8ème année	9ème année	10 ème année et +
M4	Infèrieur à l'OMP	207	153								
	100% OMP <= Prod < 130% OMP	319	319								
	Prod >= 130% OMP	375	375								
N3	Infèrieur à l'OMP			104	52	0	0	0	0	0	0
	100% OMP <= Prod < 130% OMP			250	250	250	250	104	104	104	52
	Prod >= 130% OMP			370	370	317	317	136	136	136	68
M8	Infèrieur à l'OMP	207	153	104	0	0	0	0	0	0	0
	100% OMP <= Prod < 130% OMP	370	370	370	370	317	317	153	153	153	76
	Prod >= 130% OMP	510	510	510	510	450	450	230	230	230	115

Prolongation de la grille sans borne de fin

Evolutions envisagées des mesures de rémunération

Exemple 1 :Equipe expérimentée de 1 CCD, 5 CCC et 2 RC + rattachement de 2 CCD

Grade	Année d'activité
CCD	1ère
	2ème
CCC	3ème
	4ème
	5ème
	6ème
	7ème à 9ème
	10ème et +
RC	3ème
	4ème
	5ème
	6ème
	7ème à 9ème
	10ème et +

Ancienne Grille - Vision Trimestre					
< OMP		100% <= OMP < 130%		>= 130% OMP	
Nb	Prime	Nb	Prime	Nb	Prime
0	-	0	-	0	-
0	-	0	-	1	1 375,8
0	-	1	917,2	0	-
0	-	0	-	0	-
0	-	1	917,2	0	-
0	-	0	-	0	-
1	-	0	-	1	-
0	-	1	-	0	-
0	-	0	-	0	-
0	-	0	-	0	-
0	-	0	-	0	-
0	-	0	-	1	1 834,4
0	-	1	-	0	-
0	-	0	-	0	-
1	**0,0**	**4**	**1 834,4**	**3**	**3 210,2**

Total Trimestre	5 044,6 €
Total Année :	20 178,5 €

Nouvelle Grille - Vision Trimestre					
< OMP		100% <= OMP < 130%		>= 130% OMP	
Nb	Prime	Nb	Prime	Nb	Prime
1	621,0	1	957,0	0	-
0	-	0	-	1	1 125,0
0	-	1	750,0	0	-
0	-	0	-	0	-
0	-	1	750,0	0	-
0	-	0	-	0	-
1	-	0	-	1	408,0
0	-	1	156,0	0	-
0	-	0	-	0	-
0	-	0	-	0	-
0	-	0	-	0	-
0	-	0	-	1	1 350,0
0	-	1	459,0	0	-
0	-	0	-	0	-
2	**621,0**	**5**	**3 072,0**	**3**	**2 883,0**

Total Trimestre	6 576,0 €
Total Année	26 304,0 €

=> L'application de la nouvelle grille combinée au rattachement de 2 nouveaux CCD engendrerait un gain de 6 125 €

Evolutions envisagées des mesures de rémunération

Exemple 2 : Equipe expérimentée de 1 CCD, 5 CCC et 5 RC + aucun rattachement

Grade	Année d'activité
CCD	1ère
	2ème
CCC	3ème
	4ème
	5ème
	6ème
	7ème à 9ème
	10ème et +
RC	3ème
	4ème
	5ème
	6ème
	7ème à 9ème
	10ème et +

Ancienne Grille - Vision Trimestre					
< OMP		100% <= OMP < 130%		>= 130% OMP	
Nb	Prime	Nb	Prime	Nb	Prime
0	-	0	-	0	-
0	-	1	917,2	0	-
0	-	2	1 834,4	1	1 375,8
0	-	1	917,2	0	-
0	-	1	917,2	0	-
0	-	0	-	0	-
0	-	0	-	0	-
1	-	0	-	0	-
0	-	0	-	1	1 834,4
0	-	0	-	0	-
0	-	0	-	1	1 834,4
0	-	0	-	1	1 834,4
0	-	0	-	1	-
0	-	0	-	0	-
1	0,0	5	4 586,0	5	6 879,1

Total Trilmestre	11 465,0 €
Total Année :	45 860,0 €

Nouvelle Grille - Vision Trimestre					
< OMP		100% <= OMP < 130%		>= 130% OMP	
Nb	Prime	Nb	Prime	Nb	Prime
0	-	0	-	0	-
0	-	1	957,0	0	-
0	-	2	1 500,0	1	1 110,0
0	-	1	750,0	0	-
0	-	1	750,0	0	-
0	-	0	-	0	-
0	-	0	-	0	-
1	-	0	-	0	-
0	-	0	-	1	1 529,5
0	-	0	-	0	-
0	-	0	-	1	1 350,0
0	-	0	-	1	1 350,0
0	-	0	-	1	690,0
0	-	0	-	0	-
1	0,0	5	3 957,0	5	6 029,5

Total Trimestre	9 986,5 €
Total Année	39 945,9 €

⇒ L'application de la nouvelle grille combinée à l'absence de rattachement engendrerait une perte de 5 914 €.

⇒ A noter que compte-tenu du nombre de collaborateurs en 5ième et 6 année, l'allocation W9 aurait diminué de plus de 18 000 €.

Eléments complémentaires sur la production personnelle des ADV

Production personnelle de l'animateur

Rappel des dispositions proposées lors de la séance 2

Une mission prioritaire d'accompagnement des conseillers en clientèle pour les aider à la réalisation d'affaires et les conduire à la réussite commerciale

Production personnelle

- Optimiser l'organisation du temps de l'animateur au bénéfice de l'accompagnement et de la réussite de son équipe
- Ne pas retenir un élément de rémunération non aligné avec les missions confiées à l'animateur

Proposition du 30 Octobre

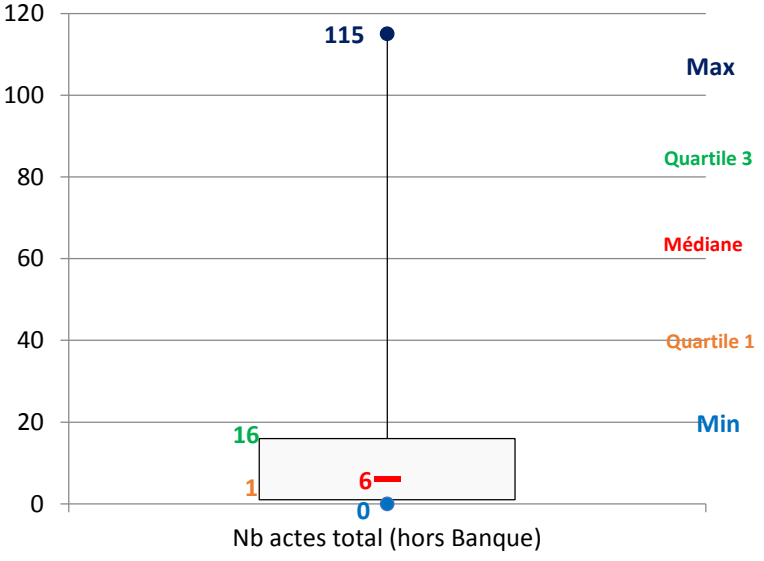
- Suppression de la commission de production personnelle, rémunérée jusqu'à présent à 1,6% sans seuil.

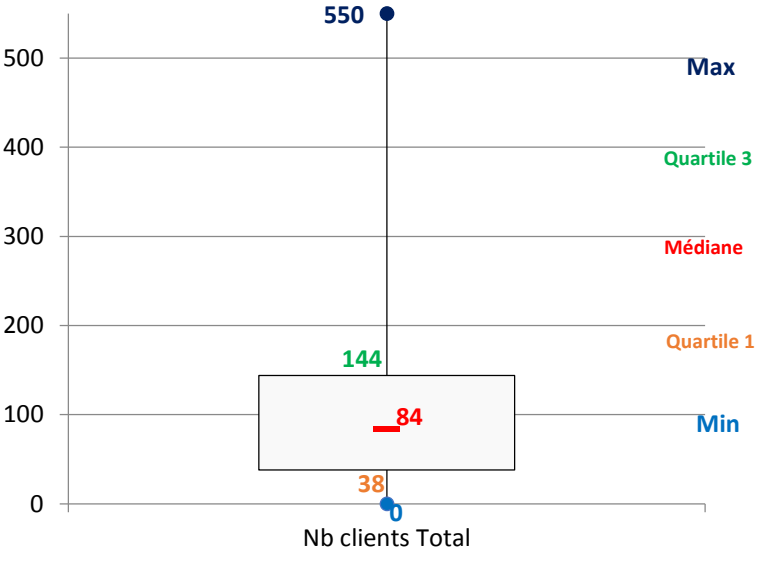
Rappel des enjeux de rémunération

- Moyenne = 3,8K€
- Médiane = 2,2K€

Production personnelle : informations complémentaires

Dispersion de la production personnelle des ADV en nombre d'actes et nombre de clients





Rappel des moyennes : **13,3** **108**

Production personnelle de l’animateur

Nouvelles propositions

- Autoriser de façon exceptionnelle l’animateur à faire de la production personnelle, notamment auprès de clients de son entourage proche

- Limiter la taille du portefeuille de l’animateur à 50 clients

- Ramener le taux de commissionnement actuellement de 1,6% à 0,6%

Impacts des évolutions envisagées sur la rémunération moyenne des ADV et synthèse de la structure de rémunération projetée

Impact des évolutions envisagées sur la rémunération moyenne de l'ADV

Projection de la rémunération moyenne 2016 de l'ADV

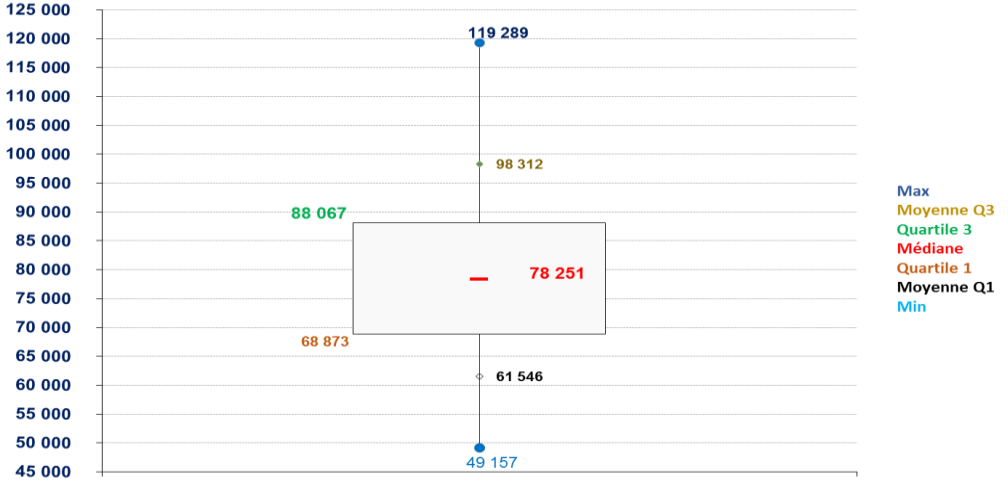
		Réel 2016	Projection 2016
		76,8 k€	77 k€
ELEMENTS VARIABLES	Allocation d'intégration par collaborateur rattaché	14,3 k€	18,4 k€
	Allocation d'évolution	1,8 k€	3,2 k€
	Coproduction	2,9 k€	0 k€
	Stim	2,1 k€	2,1 k€
	Commissions sur production personnelle	3,9 k€	1,5 k€
	Complément de la gratification sur objectifs	6,4 k€	6,4 k€
SOCLE STABLE	Avance de 407€ par mois sur l'allocation d'intégration	4,9 k€	4,9 k€
	Avance de 50% de la gratification sur objectifs	6 k€	6 k€
	Allocation diverses (CPJF, ancienneté, formation,…)	14,2 k€	14,2 k€
	Fixe	20,3 k€	20,3 k€

Allocation d'évolution professionnelle (maintien) 1,2 k€
Prime de réussite d'intégration des débutants 1,2 k€
Prime de réussite d'intégration des expérimentés 0,8 k€

Application d'un taux de commission de 0,6% à la production personnelle

Impacts des évolutions envisagées des mesures de rémunération

Dispersion de la rémunération moyenne 2016 projetée



Dispersion rémunération moyenne 2016 projetée

Précisions sur les hypothèses prise en compte dans la projection

- Projection sur la base des effectifs CCD à fin Août 2017

- Notre ambition de 450 recrutements en 2018 entrainera une augmentation de l'allocation d'intégration
  - Un recrutement de plus dans une équipe d'animation, génère sur une année entre 2500€ d'allocation et 6100 € selon le niveau d'OMP.

- Projection uniquement sur la base des effectifs actuels ADV, sans prise en compte des hausses de rémunérations des ATP qui seront nommés Animateurs

Synthèse de la structure de rémunération projetée

ATP M3

- *Salaire de base*
- *Commission*
- *Complément d'intégration*
- *Abondement complément d'intégration*
- *Prime bonne fin*
- *Gratification sur Objectifs*
- *Stim*
- *Allocations diverses (ancienneté, formation, év.fam, CPJF, etc..)*

ADV W9

- *Salaire de base*
- *Commission*
- *Allocation d'intégration*
- *Allocation Évolution professionnelle*
- *Gratification sur Objectifs*
- *Stim*
- *Allocations diverses (ancienneté, formation, év.fam, CPJF, etc..)*

Animateur

- *Salaire de base*
- *Commission de production personnelle*
- *Allocation d'intégration*
- *Prime de réussite d'intégaration (débutants et expérimentés)*
- *Allocation d'évolution professionnelle (détachement direct IMC)*
- *Gratification sur Objectifs*
- *Stim*
- *Allocations diverses (ancienneté, formation, év.fam, CPJF, etc..)*

2

Eléments RH

Fiche métier de l’animateur

Fiche métier animateur (1/4)

MISSION GENERALE : Rattaché hiérarchiquement à l'IMC, l'Animateur intègre les conseillers de son équipe et les conduit à l'expertise sociale et patrimoniale afin de les rendre autonomes professionnellement

ACTIVITES PRINCIPALES

- Intégrer les conseillers et accompagner leur montée en compétences techniques et commerciales
- Animer la réussite commerciale des conseillers
- Animer collectivement l'équipe
- Contribuer au sourcing et au recrutement

Fiche métier animateur (2/4)

ACTIVITES PRINCIPALES

Intégrer les conseillers et accompagner leur montée en compétences techniques et commerciales

- Les suivre pendant C@pVentes puis, à chaque fois qu'ils iront en formation
- Veiller notamment à leur maitrise des outils, de la démarche commerciale, du réglementaire et des cultures prévoyance et épargne
- Les faire s'entrainer régulièrement par des trainings individuels ou en groupe
- Contribuer ponctuellement à co-animer des modules de formation
- Maintenir son propre niveau de compétences par de la formation et de l'auto-formation

Animer la réussite commerciale des conseillers

- Les accompagner dans leurs actions de prospection (téléphone, direct, …), notamment vers les cibles de clients stratégiques
- Les accompagner en clientèle, en démonstration et en observation
- Analyser leur activité et leurs résultats et mettre tout en œuvre avec eux pour créer de l'activité commerciale et développer une production de qualité et réglementairement conforme
- Partager régulièrement avec l'IMC sur les résultats des membres de l'équipe
- Rendre compte régulièrement à l'IMC sur son activité et les actions mises en œuvre

Fiche métier animateur (3/4)

ACTIVITES PRINCIPALES

Animer collectivement l'équipe

- Faire des réunions régulières de l'équipe
- Donner du sens aux objectifs fixés par l'IMC
- Créer de la coopération entre les différents profils constituant l'équipe
- Intégrer les nouveaux arrivants dans l'équipe et l'inspection
- Reconnaitre et mettre en valeur les résultats et les compétences des membres de l'équipe
- Mobiliser et motiver chacun pour développer la performance globale de l'équipe

Contribuer au sourcing et au recrutement

- Présenter régulièrement à l'IMC des candidatures de qualité (salariés et AM) conformes à la stratégie recrutement du réseau
- Expliquer à son équipe les attendus en terme de profils à recruter et les motiver à coopter régulièrement
- Si nécessaire, les faire s'entrainer à parler des métiers du Réseau
- Accompagner les candidats en journée découverte et débriefer ensuite avec l'IMC

Fiche métier animateur (4/4)

COMPETENCES CLES

- Maitrise de la stratégie du réseau
- Compétences techniques :
  - Maitrise des environnements (juridiques, fiscaux, réglementaires, …) et des produits du Réseau en protection sociale et en épargne
  - Maitrise de la démarche commerciale et des outils AEP
- Compétences transverses :
  - Exemplarité
  - Pédagogie et goût de la transmission
  - Ecoute et communication
  - Capacités d'adaptation
  - Coopération

PRE-REQUIS PRECONISES

- Performances commerciales obtenues -dans l'animation ou à titre individuel- en ligne avec la stratégie du réseau :
  - Productivité individuelle et mix produit épargne et protection
  - Conquête de nouveaux clients, notamment stratégiques
  - Utilisation des outils et réglementaire
- Expérience réussie et significative dans l'animation ou le tutorat
- Titulaire de GESPAT (ou équivalent)
- Cooptation régulière et qualitative de salariés et/ou d'AM

Statut de l’animateur

Statut de l’animateur

- Maintien du statut d’Echelon Intermédiaire

- Possibilité, pour reconnaitre les compétences et l’expertise de certains animateurs et donner des perspectives d’évolution en termes de ligne de vie et de parcours professionnel, d’accéder à un statut cadre sous certaines conditions :
  - Sur la base de critères quantitatifs et qualitatifs en lien avec la stratégie du réseau
  - Sous réserve d’une ancienneté significative dans les fonctions d’animation
  - Sur la base du volontariat et proposition de la hiérarchie

- Statut relevant de la CCNI (classe 5)
  - Bénéfice des avantages sociaux des inspecteurs (régimes retraite / prévoyance, Indemnités de départ en retraite , Assurance décès prise en charge par l’employeur….)
  - Salaire de base aligné sur celui des inspecteurs conseils
  - Application de la clause de mobilité de la CCNI
  - Suppression de l’allocation d’ancienneté

Statut de l'animateur

Proposition de critères pour l'accès au statut cadre

Critères cumulatifs

- une ancienneté significative dans le métier

- des performances comme animateur réussies et durables (*dont les éléments quantitatifs restent à déterminer*) :

- pourcentage de l'équipe à l'OMP de façon récurrente avec un mix produit épargne/protection conforme à la stratégie du réseau
- proportion de nouveaux entrants (confirmés et expérimentés) mis en réussite
- un nombre régulier de collaborateurs détachés de l'équipe car autonomes
- atteinte des objectifs sur les sujets majeurs en lien avec les enjeux du réseau
- un nombre de nouveaux clients affluents et pros en ligne avec la stratégie du réseau
- une contribution régulière au sourcing et au recrutement, notamment par une cooptation de qualité
- un état d'esprit général partenaire de l'entreprise et contributif à la vie de l'inspection

Plan d’accompagnement de l’animateur

Plan d'accompagnement de l'animateur (1/2)

Accompagnement financier

- Mise en place d'une garantie de gains à compter de l'entrée dans le nouveau métier d'animateur

- Calculée sur la moyenne des rémunérations annuelles brutes des 3 dernières années
  - Hors éléments exceptionnels
  - Hors production personnelle
  - Hors stimulations commerciales

- Pour une durée de 3 ans

- Dégressive chaque année
  - 100% la 1ere année
  - 80% la 2eme année
  - 70% la 3eme année

Plan d'accompagnement de l'animateur (2/2)

Structure générale du parcours de formation

Un accompagnement de l'entrée dans le nouveau métier

Un auto-diagnostic

Un parcours modulaire individualisé :

- Des dimensions liées au métier de conseiller
- Des dimensions liées au métier d'animateur

+

Des modules pour tous pour accompagner les dimensions clés du nouveau métier

Des modules réguliers de formation continue

+

Des modules à la carte (EP) ou pour tous, pour :

- maintenir l'expertise technique,
- accompagner les transformations du réseau,
- développer les capacités d'animation