Projet d’évolution de la filière animation du réseau AEP

Séance de négociation du 30 octobre 2017

Sommaire

Contexte et objectifs de la présente séance de négociation

- Les grandes étapes du projet
- Eléments complémentaires (suite séance 1)
- Evolutions envisagées des mesures de rémunération

1

Les grandes étapes du projet

Les grandes étapes du projet (1/7)

- Simplifier la filière animation avec la fusion des métiers d'ATP et d'ADV et créer un métier unique d'animateur

- Mettre en adéquation le nombre d'animateurs aux effectifs cibles du réseau

Ces éléments feront l'objet d'un dossier de consultation du CCE

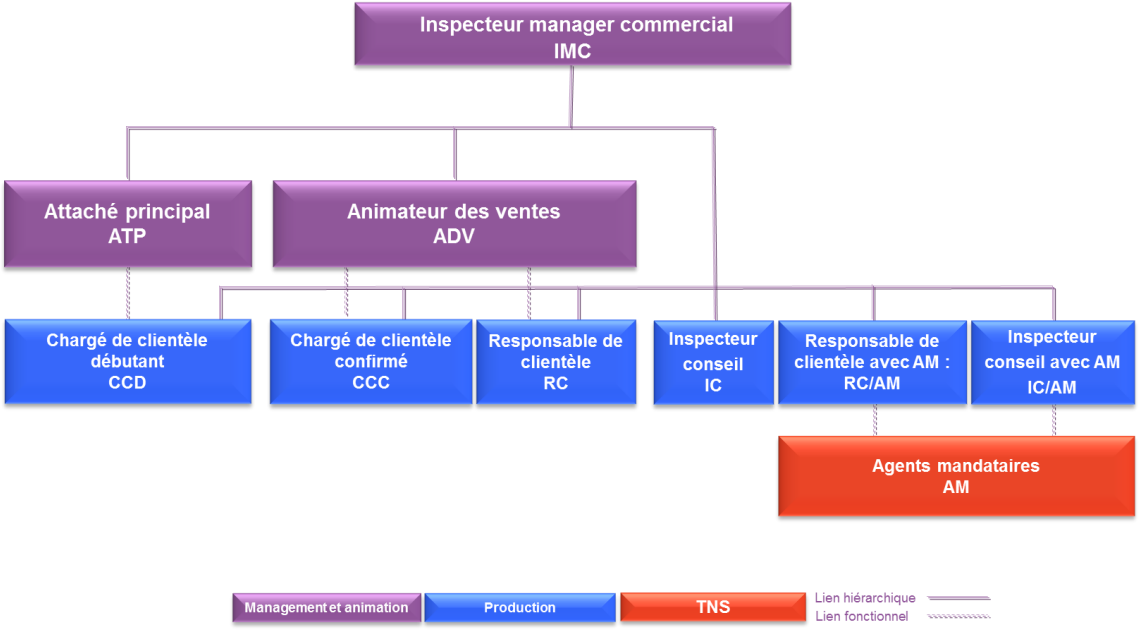
- Redéfinir en conséquence les missions de l'animateur

- Adapter le système de rémunération

- Accompagner les collaborateurs dans leur futur métier

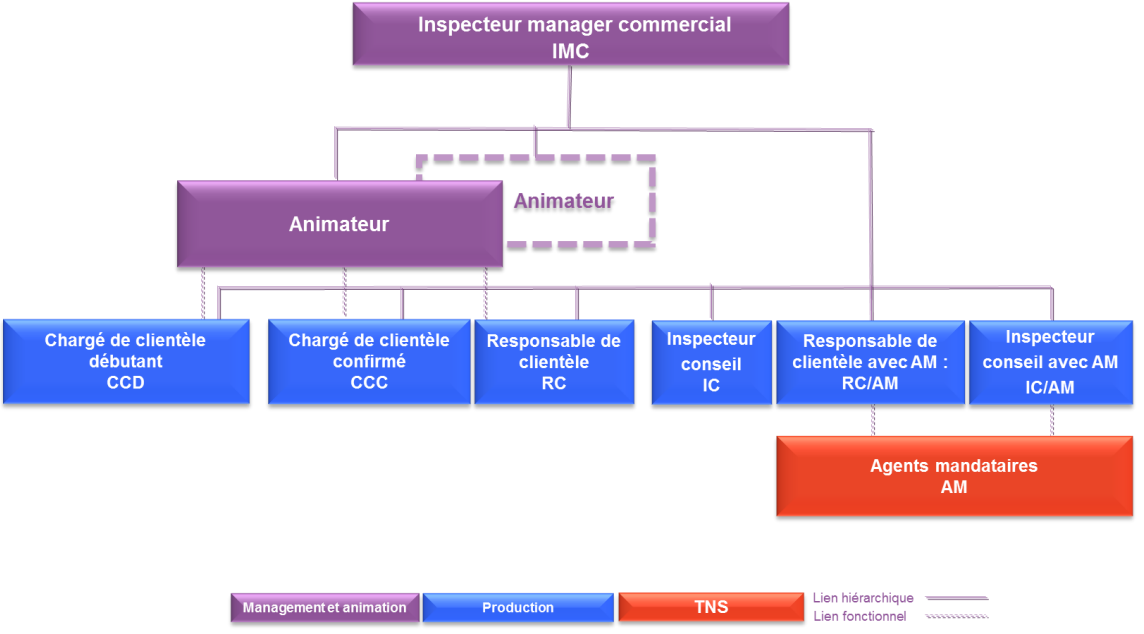
Les grandes étapes du projet (2/7)

Simplifier la filière animation avec la fusion des métiers ATP/ADV et créer un métier unique d'animateur - *Organisation actuelle*



Les grandes étapes du projet (3/7)

Simplifier la filière animation avec la fusion des métiers ATP/ADV et créer un métier unique d'animateur - *Organisation projetée*



Les grandes étapes du projet (4/7)

Mettre en adéquation le nombre d'animateurs aux effectifs cibles du réseau

Effectifs projetés du réseau à horizon 2020

- 2200/2500 conseillers
- 1800/2000 agents mandataires
- 30 à 40% du recrutement sur des profils expérimentés
- 140/160 animateurs
- 8 à 12 collaborateurs en moyenne par équipe d'animateurs
- 8 à 10 collaborateurs en moyenne rattachés en direct à l'IMC

Les grandes étapes du projet (5/7)

La redéfinition des missions de l'animateur : conduire les conseillers à l'expertise et à l'autonomie - *Rappel*

- Accompagner la montée en compétences techniques et commerciales des conseillers, tout au long de la ligne de vie professionnelle :
  - Faire des « trainings » réguliers (ateliers, mises en situation…)
  - Contribuer à la dispense de modules de formation
- Animer la réussite commerciale des conseillers, de l'intégration à l'autonomie professionnelle :
  - Contribuer à conquérir de nouveaux clients par des actions de prospection adaptées aux cibles stratégiques du réseau
  - Accompagner les conseillers en clientèle, en démonstration et en observation
  - Veiller à la qualité et à la conformité des affaires réalisées et du conseil délivré aux clients
  - Analyser l'activité des conseillers et mener avec eux les actions nécessaires pour créer de l'activité commerciale, notamment auprès des clients stratégiques
- Animer collectivement son équipe, notamment par des réunions régulières
- Contribuer au sourcing et être associé au recrutement des conseillers

Les grandes étapes du projet (6/7)

Les compétences attendues du nouvel animateur

- **Compétences techniques**
  - Maitrise des environnements et des gammes de produits du Réseau en protection sociale et en épargne
  - Maitrise de la démarche commerciale et des outils AEP
  - Maitrise de la stratégie du Réseau

- **Compétences transverses**
  - Exemplarité
  - Pédagogie et goût de la transmission
  - Ecoute et communication
  - Capacités d’adaptation
  - Coopération

Les grandes étapes du projet (7/7)

Accompagnement des collaborateurs

- Communication des besoins d'animateurs par région, DV, IMC au sein des régions

- Entretien individuel avec chaque animateur (ATP/ADV) par la RH et la hiérarchie afin d'identifier les animateurs ayant les compétences attendues du nouveau métier d'animateur

- Retour par la RH vers les collaborateurs :
  - Intégration du nouveau métier d'animateur

    ou
  - Repositionnement
    - sur un autre métier au sein du réseau
    - sur d'autres métiers commerciaux auprès d'autres réseaux de distribution AXA France (détachement)
    - sur des missions en lien avec les ambitions du réseau ex. : formation, recrutement…. (détachement)

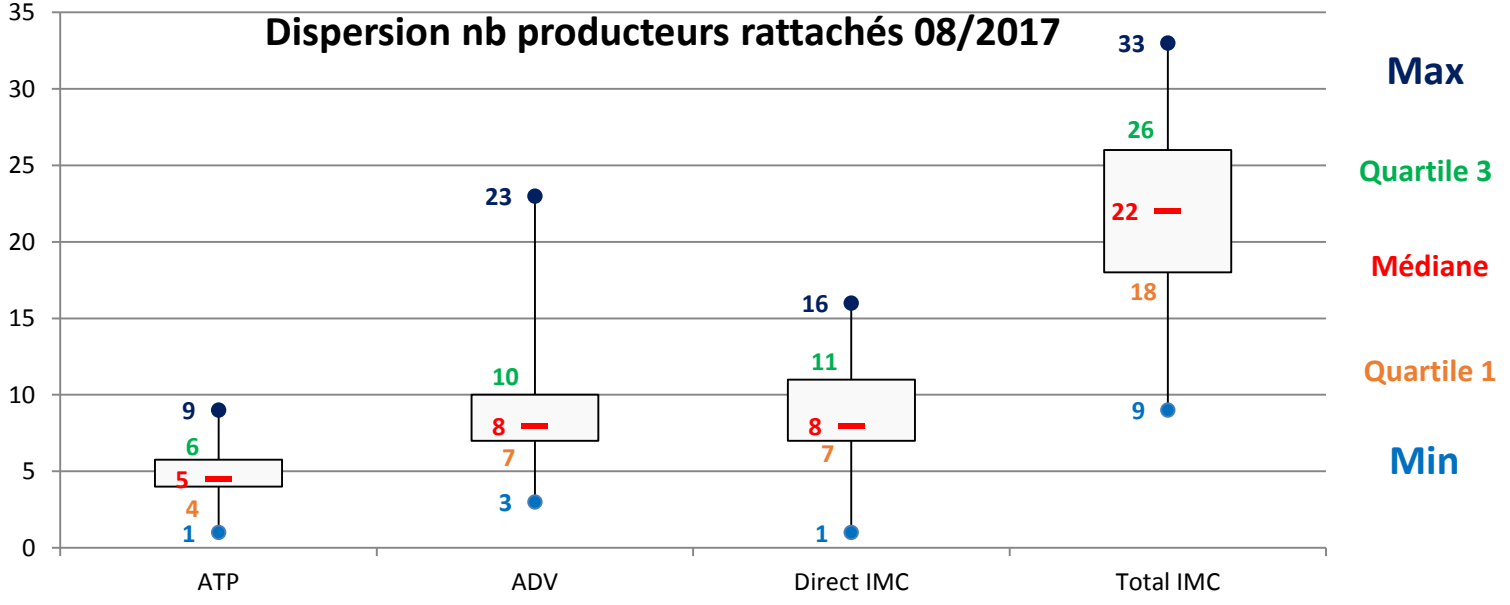
- Formation et accompagnement des collaborateurs vers leur nouveau métier

2

Eléments complémentaires

Eléments complémentaires

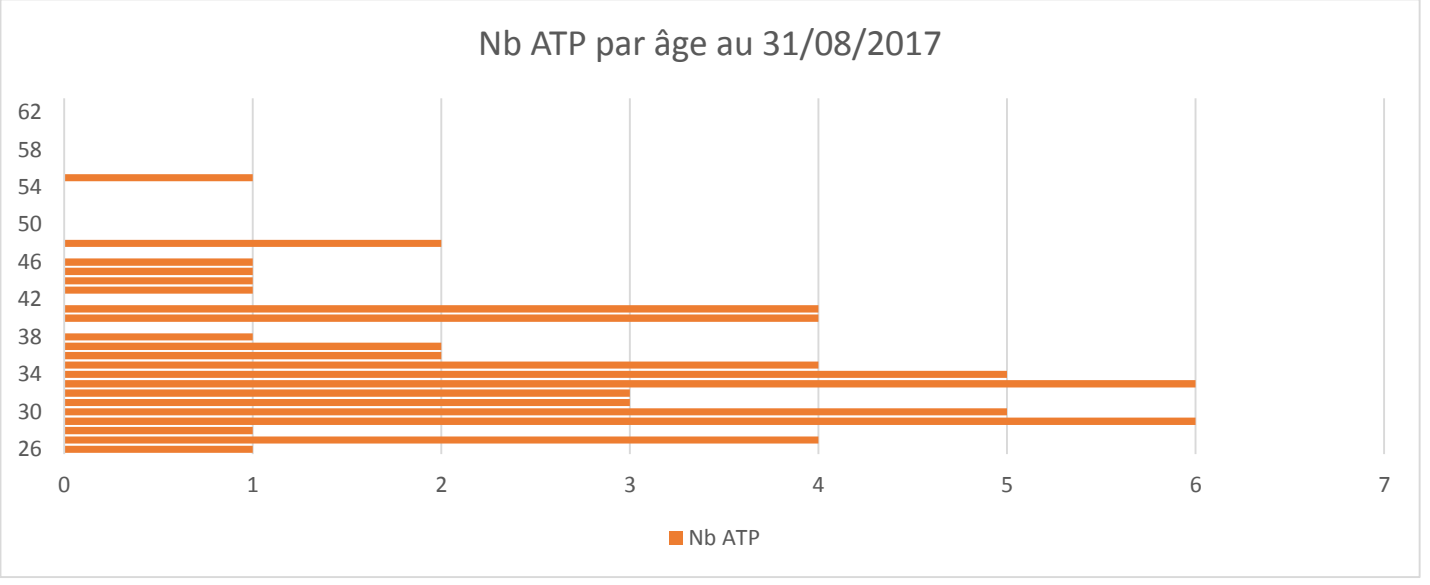
Dispersion des rattachements par équipes



Valeur maxi : le nombre maximum de producteurs sous ATP est de 9
Quartile 3 : 25% des ATP ont plus de 6 producteurs (et 75% ont moins de 6 producteurs)
Médiane : 50% des ATP ont moins de 5 producteurs (et 50% ont plus de 5 producteurs)
Quartile 1 : 25% des ATP ont moins de 4 producteurs (et 75% ont plus de 4 producteurs)
Valeur mini : le nombre minimum de producteur sous ATP est de 1

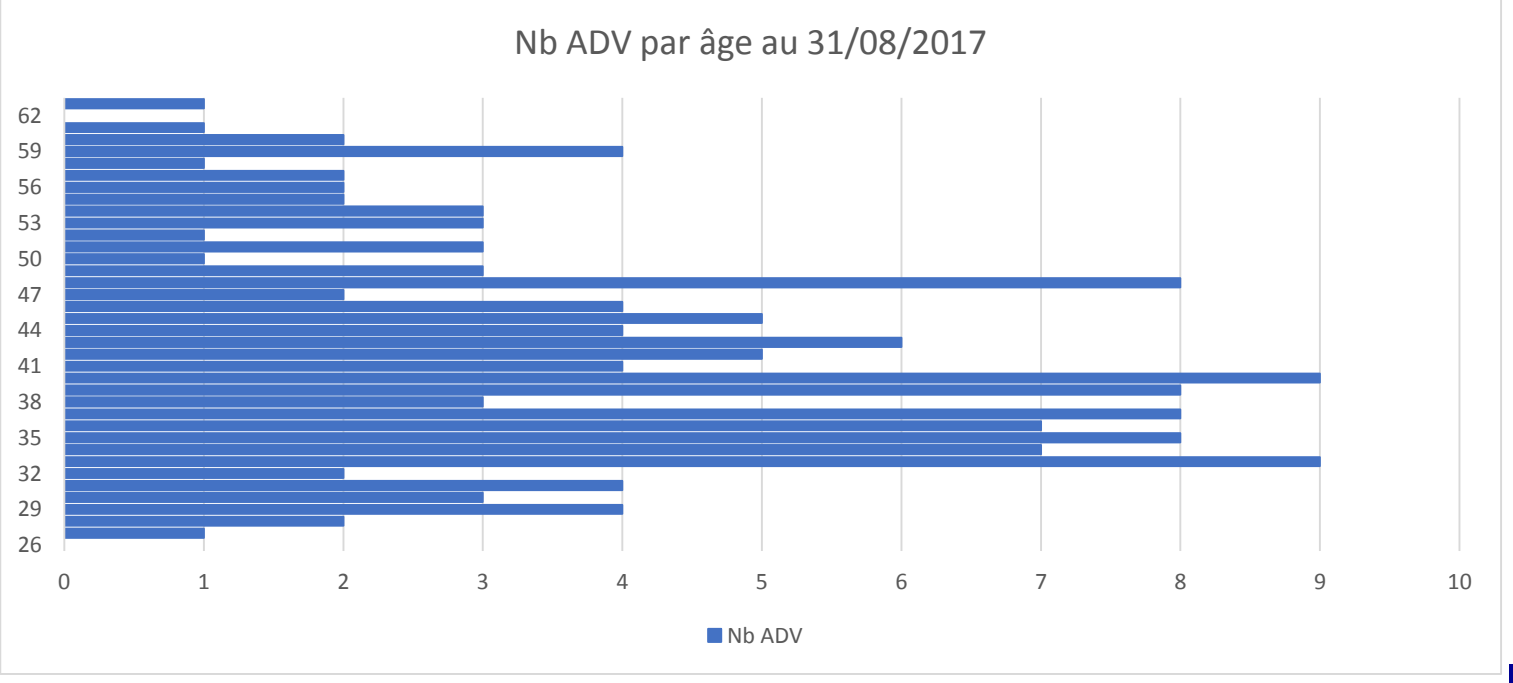
Eléments complémentaires

Pyramide des âges ATP (35 ans en moyenne)



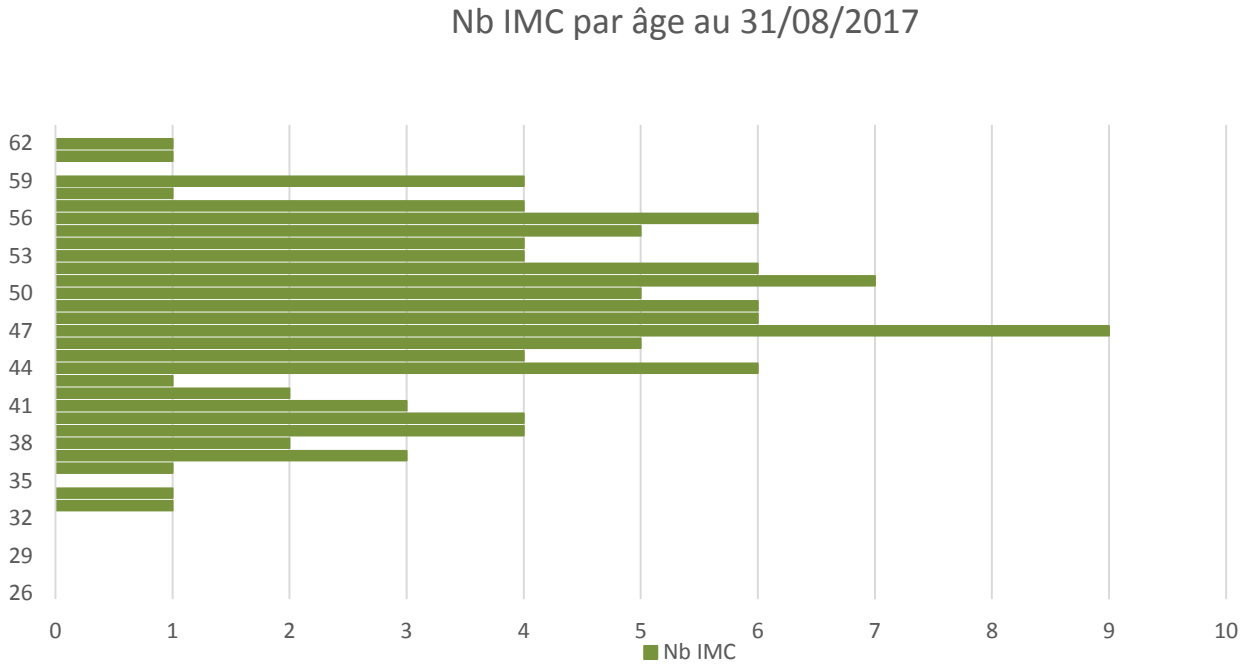
Eléments complémentaires

Pyramide des âges ADV (42 ans en moyenne)



Eléments complémentaires

Pyramide des âges IMC (48 ans en moyenne)



Eléments complémentaires

Rappel de la structure de rémunération des ATP

- **Salaire de base : 18 945 €**

- **Animation**
  - Complément d'intégration : prime mensuelle pour chaque CCD habilité : 208 € (plafonné à 8 CCD)
  - Abondement du complément d'intégration : prime trimestrielle de 338 € par CCD dont la production est comprise entre 100 et 125% de l'OMP et de 507 € si la production est supérieure à 125% de l'OMP
  - Prime de bonne fin 1 357 € : versée lors du départ du CCD de l'équipe ATP si la production du CCD sur les 12 derniers mois est supérieure à 110%

- **Variable sur objectifs trimestriels**

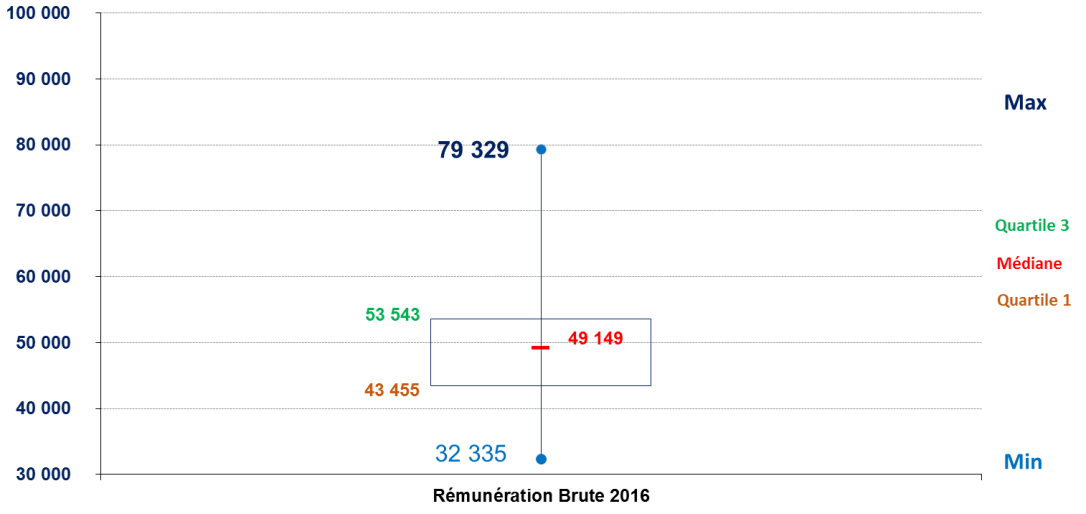
Assiette = somme du salaire de base et du complément d'intégration hors abondement

2 objectifs pesant chacun 10% de l'assiette trimestrielle

- **Commissions de production** : 1,6% des UP (sans seuil)

Eléments complémentaires

Dispersion des rémunérations ATP



Rappel de la moyenne : 49 804 €

Eléments complémentaires

Rappel de la structure de rémunération des ADV

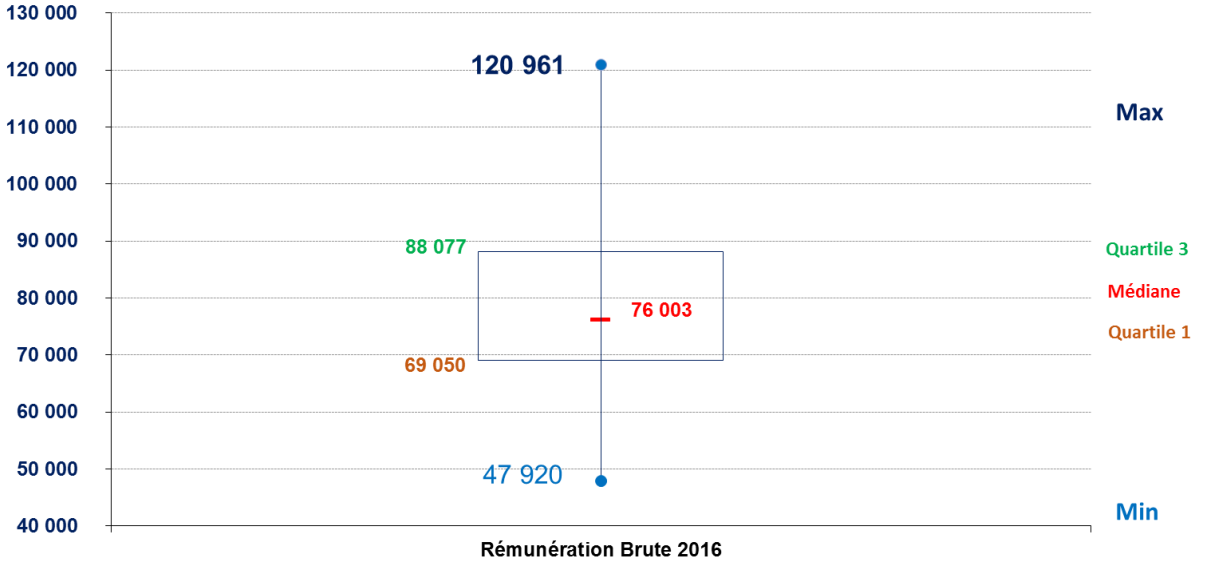
- **Salaire de base : 20 710 €**
- **Allocations**
  - Allocation d'intégration (maxi 615,10 € x 8 / mini 1 221 €)

	1ere, 2eme et 3eme année	4eme année	5eme année	6eme année
Chargé Clientèle				
Inf à OMP	153,8 €	102,5 €	0 €	0 €
100% <= OMP < 130%	307,6 €	307,6 €	307,6 €	307,6 €
OMP >= 130%	461,4 €	461,4 €	410,1 €	410,1 €
Resp Clientèle sans AM				
Inf à OMP	153,8 €	102,5 €	0 €	0 €
100% <= OMP < 130%	461,4 €	461,4 €	461,4 €	461,4 €
OMP >= 130%	615,1 €	615,1 €	615,1 €	615,1 €

  - Allocation d'évolution professionnelle
    - 1 281,54 € en cas de nomination RC sans AM sous condition d'atteinte de 130% de l'OMP annuelle
    - 2 563,09 € en cas de labélisation Exclusiv, de nomination IC sans AM ou RC/IC avec AM ou d'évolution vers la filière animation, sous condition d'atteinte de 110% de l'OMP annuelle
- **Gratification sur objectif annuel**
  - 12 302 € si atteinte à 100% des 4 items
  - 15 993 € si atteinte à 130%
  - Versement d'une avance de 50% de la gratification (sans reprise)
- **Commissions de production** : 1,6% des UP (sans seuil)

Eléments complémentaires

Dispersion des rémunérations ADV



Rappel de la moyenne : 76 801 €

3

Evolutions envisagées des mesures de rémunération

Evolutions envisagées des mesures de rémunération

Principes retenus

1/2

- Accentuer l'adéquation de la structure de rémunération de l'animateur aux missions qui lui sont confiées
- Recentrer la rémunération de l'animateur autour de son rôle d'accompagnement de la montée en compétence des collaborateurs et l'animation de la réussite commerciale des conseillers, de l'intégration à l'autonomie professionnelle
- Procéder par une adaptation des systèmes de rémunération existants et un alignement sur la rémunération moyenne des ADV (W9)

Evolutions envisagées des mesures de rémunération

Principes retenus

2/2

- **4 éléments de rémunération conservés à l'identique** :
  - Salaire de base
  - Gratification sur objectifs
  - Stims
  - Allocations diverses

- **3 éléments de rémunération à aménager pour répondre aux missions de l'animateur** :
  - Suppression des commissions de production (production personnelle et co-production) et ré-allocation des budgets sur les autres items de rémunération ⇨❶
  - Adaptation de la grille de l'allocation d'intégration ⇨❷
    - Étendue dès la 1ere année d'activité et sans borne de fin
    - Dont les montants intègrent le complément d'intégration et l'abondement du complément d'intégration (ATP)
    - Impliquant un équilibrage financier global de la grille
  - Adaptation des primes de « bonne fin » (ATP) et d'évolution professionnelle (ADV) ⇨❸

Evolutions envisagées des mesures de rémunération

1

Suppression des commissions de production (co-production et production personnelle)

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

Co-production

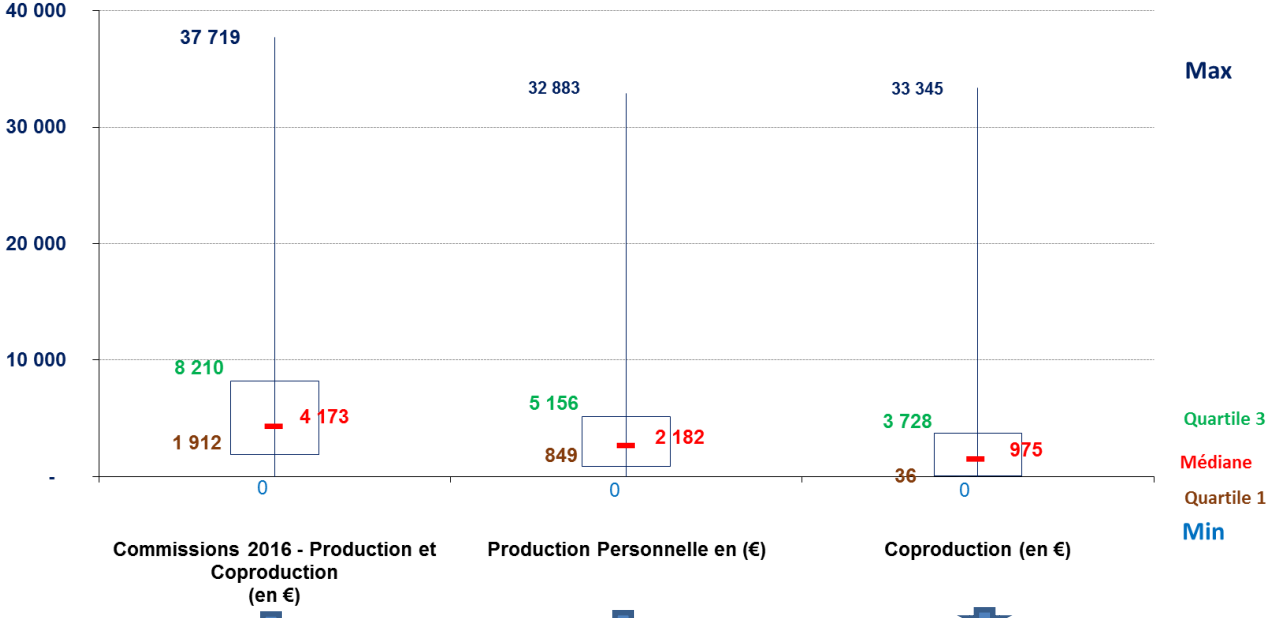
- La réalisation d'affaires avec l'animateur doit passer d'un partage de commissions à une reconnaissance financière des performances des collaborateurs à travers la progression des taux d'atteinte de l'OMP des collaborateurs confiés via l'allocation d'intégration
- Le dispositif proposé permettra de mobiliser l'ensemble des intervenants (Animateur/IFS/GP) sur la réussite commerciale des conseillers

Production personnelle

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

Evolutions envisagées des mesures de rémunération

Dispersion de la production des ADV et zoom sur la production personnelle et co-production



Rappel des moyennes : 6 736 € | 3 835 € | 2 901 €

Evolutions envisagées des mesures de rémunération

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

nouveau

nouveau

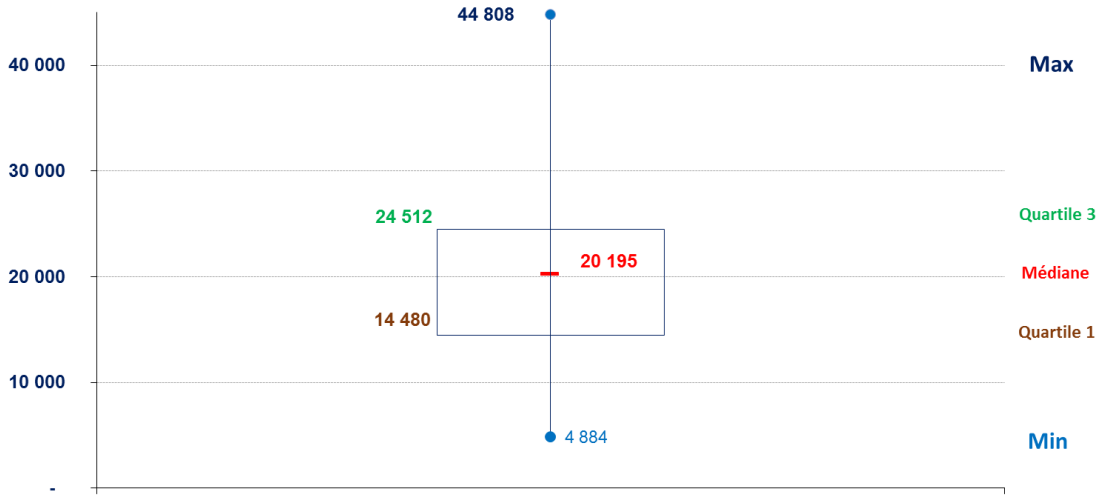
GRADE	Atteinte trimestrielle OMP	1ère année	2ème année	3ème année	4ème année	5ème année	6ème année	7ème année	8ème année	9ème année	10 ème année et +
M4	Infèrieur à l'OMP	207	153								
	100% OMP <= Prod < 130% OMP	319	319								
	Prod >= 130% OMP	375	375								
N3	Infèrieur à l'OMP			104	52	0	0	0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

Dispersion de l'allocation d'intégration ADV



Rappel de la moyenne : 19 204 €

Evolutions envisagées des mesures de rémunération

Adaptation des primes

- Remplacement de la prime de bonne fin de l'ATP par une « *prime de réussite d'intégration* » dans les mêmes conditions :
  - lors du passage du collaborateur M4 au grade N3 au 24eme mois
  - sous condition d'un taux d'atteinte de l'OMP annuelle au moins égal à 110%
  - montant identique

- Création d'une « *prime de réussite d'intégration* » des expérimentés :
  - recrutés au grade O5/M8
  - à l'issue des 12 premiers mois d'activité
  - sous condition d'un taux d'atteinte de l'OMP annuelle au moins égal à 110%
  - en remplacement de l'allocation prévue lors de la nomination au grade de RC (passage N3/M8) et pour un montant identique

- Maintien de Allocation d'évolution professionnelle :
  - lors de la nomination du collaborateur comme IC (avec ou sans AM) ou RC avec AM
  - Lors de son évolution vers la filière animation,
  - sous condition, dans tous les cas, d'un taux d'atteinte de l'OMP annuelle au mois égal à 110%
  - montant identique

Evolutions envisagées des mesures de rémunération

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