Projet d’évolution de la filière animation du réseau AEP

Séance de négociation du 11 octobre 2017

Sommaire

Contexte et objectifs de la présente séance de négociation

- Introduction – Rappel du contexte
- Vision stratégique du réseau pour la période 2018/2020
- Constats / Effectifs / Rémunérations
- Description et motivation du projet

Introduction
Rappel du contexte

Rappels des accords successifs conclus sur la filière animation

- **Accord du 9 novembre 2001** : création du métier d'Attaché Principal, dans un contexte de :
  - Constitution du réseau unique AXA Conseil
  - Fort recrutement de profils débutants
  - Un niveau moyen d'atteinte de l'OMP des débutants inférieur à 15 %

- **Accord du 30 décembre 2002** : création du métier d'Animateur des Ventes unifié (grade M6) pour permettre l'animation d'équipes mixtes (ex EP et ex S)

- **Accord du 20 avril 2012** : évolution du métier d'Animateur des Ventes (création du grade W9) dans l'objectif de :
  - Recentrer le métier sur l'intégration et la professionnalisation des jeunes producteurs
  - Mettre en œuvre la ligne de vie professionnelle du réseau
  - Accompagner les conseillers vers l'expertise, notamment la démarche Exclusiv

1

Vision stratégique du réseau
Période 2018/2020

Notre vision stratégique pour le réseau AEP

Construire un réseau qui corresponde aux attentes de nos clients

AXA EPARGNE et PROTECTION

1 PASSER A UNE CULTURE **ÉPARGNE ET PRÉVOYANCE** ET SE CENTRER SUR NOS **CLIENTS STRATÉGIQUES**

CONSEILLERS CONFIRMÉS ET VISITE ANNUELLE OBLIGATOIRE

2 UNE **FORCE DE VENTE** TOURNÉE VERS **L'EXPERTISE**

MONTÉE EN COMPÉTENCE GÉNÉRALE, RECRUTEMENT DE + D'EXPERTS AVEC UN RENFORCEMENT DE LA FILIÈRE MANDATAIRE

3 UN RÉSEAU **OMNI CANAL**

MULTI ACCÈS ET PLATEFORME EN SOUTIEN DE L'ACTIVITÉ DE NOS CONSEILLERS

4 UN **ÉLARGISSEMENT DE NOTRE GAMME PRODUIT** ET **RÉGLEMENTAIRE**

ÉVOLUTION DU MIX PRODUIT ET STRATÉGIE IARD

5 **PRODUCTIVITÉ** ET **EFFICACITÉ**

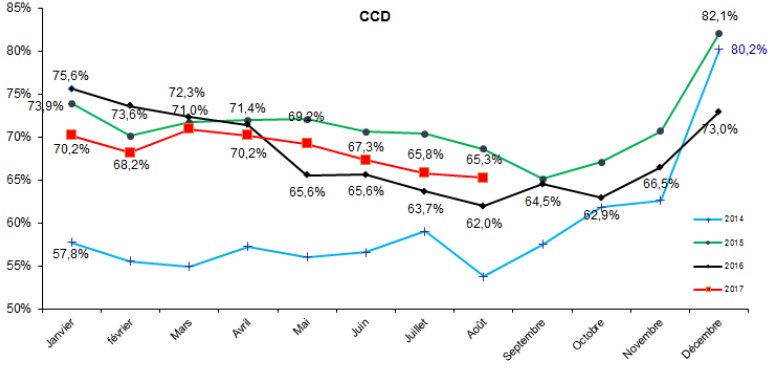
AJUSTEMENT DE L'ORGANISATION ET REFONTE DU MÉTIER D'ANIMATION

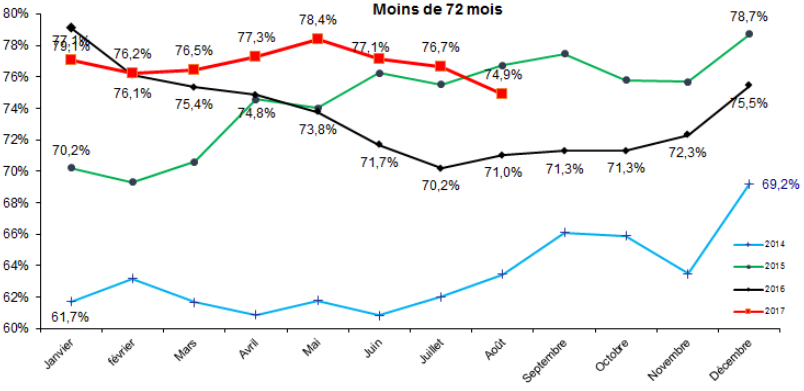
2

Constats

Constats (1/3)

Une amélioration significative et durable des OMP *(zoom sur les 0-6 ans)*





Constats (2/3)

Une transformation du modèle de recrutement et d'intégration

Diminution du volume de recrutements

- 2014 : 668
- 2015 : 510
- 2016 : 387
- 2017 (à date) : 247

Orientation du recrutement vers des profils confirmés / expérimentés

- En 2016 : 47 personnes recrutées avec des profils assimilables aux expérimentés actuels
- 75% sont encore présents à date

Augmentation de la part des collaborateurs débutants dans les équipes ADV

- 2014 : 19%
- 2015 : 20%
- 2016 : 21%
- 2017 (à fin 08) : 23%

Constats (3/3)

Des limites dans la ligne de vie professionnelle

- Un changement d'équipe à 2 ans susceptible d'être destabilisant pour les collaborateurs
- Une animation sur des domaines de business différents entre les deux équipes
- Des détachements de l'équipe ADV parfois mal perçus par les confirmés
- Des détachements des équipes ATP ou ADV parfois mal vécus par les animateurs eux-mêmes
- Un métier d'ATP dans lequel il peut être difficile de maintenir durablement un fort niveau d'engagement

3

Effectifs
Composition des équipes ATP/ADV
Rémunérations

Effectifs

Effectifs ATP 2014 à 2017

	2014	2015	2016	Août 2017
Nb ATP	114	99	81	58
Nb producteurs sous ATP	658	544	419	261
Taille moyenne d'équipe	5,8	5,5	5,2	4,5

Effectifs

Effectifs ADV 2014 à 2017

	2014	2015	2016	Août 2017
Nb ADV	127	134	137	142
Nb producteurs sous ADV	1 084	1 107	1 150	1 180
Taille moyenne d'équipe ADV	8,5	8,3	8,4	8,3

Composition des équipes

Photo des équipes sous ADV/IMC et ventilation par grades (fin Août 2017)

Poids par grade	Sous ADV	Sous IMC
CCD	23%	
CCC	55%	16%
RC sans AM	22%	17%
IC sans AM		22%
RC avec AM		24%
IC avec AM		21%
Total	100% (1180 producteurs)	100% (959 producteurs)

Rémunérations

Détail des rémunérations moyennes ATP/ADV

ATP M3	49 804
Salaire de base	*18 338*
Commission	*4 673*
Complément d'intégration	*11 770*
Abondement complément d'intégration	*4 675*
Prime bonne fin	*1 394*
Gratification sur Objectifs	*2 526*
Stim	*1 324*
Allocations diverses (ancienneté, formation, év.fam, CPJF, etc..)	*5 104*

- Evolution ATP 2012/2016 : +13,7%

ADV W9	76 801
Salaire de base	*20 377*
Commission	*6 736*
Allocation d'intégration	*19 204*
Allocation Évolution professionnelle	*1 775*
Gratification sur Objectifs	*12 446*
Stim	*2 096*
Allocations diverses (ancienneté, formation, év.fam, CPJF, etc..)	*14 169*

- Evolution ADV 2012/2016 : +18,5%

4

Description et motivation du projet d’évolution de la filière Animation
Premières orientations

Description et motivation du projet d'évolution de la filière Animation

Le projet d'évolution de la filière Animation du réseau AEP aurait pour but de:

- Adapter la structure d'animation à nos ambitions stratégiques
  - Intégration et mise en réussite de nouveaux entrants confirmés et expérimentés
  - Accompagnement vers l'expertise
- Fluidifier le parcours professionnel des collaborateurs afin de les accompagner vers la maitrise de l'expertise sociale et patrimoniale
- Fidéliser les commerciaux
- Recentrer les missions de l'animateur sur l'accompagnement de la transformation du réseau dès le démarrage de l'activité
- Développer les performances commerciales des collaborateurs notamment auprès des clients stratégiques
- Enrichir les équipes grace à la diversité des profils
- Ajuster la filière animation dans un souci de maitrise des coûts de distribution et de compétitivité du réseau

Premières orientations dans le cadre de cette négociation (1/2)

Cette négociation vise à adapter les protocoles existants pour :

- Simplifier la filière animation avec la fusion des métiers d'ATP et d'ADV et créer un métier unique d'animateur
- Redéfinir en conséquence les missions de l'animateur
- Adapter le système de rémunération

Premières orientations dans le cadre de cette négociation (2/2)

Les missions de l'animateur : conduire les conseillers à l'expertise et à l'autonomie

- 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

Prochaines étapes

- Présentation du nouveau système de rémunération de l’animateur
- Prochaines séances de négociation :
  - 30 octobre 2017
  - 14 novembre 2017