



# SYNPA FO SECTION des commerciaux AXA France

*La motivation  
est une perversité  
utile pour ceux qui ne  
savent pas rémunérer.*



## SOMMAIRE

- Les chiffres clefs du réseau en mode... Aléatoire.
- Réseau AEP 2020 : Cap sur la croissance... Des marges d'AXA !
- Vos délégués.
- Prochaine Brève (Fin septembre) : Spécial Directive IDD et rapports des expertises CHSCT.

### Les chiffres clefs du réseau en mode... Dispersé.

Le réseau est à la croisée des chemins. Après la première transformation opérée en 2012, une seconde est imminente (voir la partie sur : « Cap sur la croissance »). Mais, pour établir un diagnostic pertinent d'une situation et envisager les perspectives, il faut, pour cela, disposer de données sociales sûres. Le problème chez AXA, c'est que les choix de mesures diffèrent.

**Morceaux choisis :** Tout d'abord, il nous paraît utile de vous préciser la difficulté qui est la nôtre de comparer les éléments chiffrés communiqués par la Direction. Bien que les périmètres, la période, ou encore la nature des contrats de travail retenue, soient identiques, les chiffres recensés au CE, CCE ou du Comité de Groupe France, lorsque nous les comparons ne coïncident pas ! Ainsi, à titre d'exemple, à la rubrique sorties externes, le Bilan Social pour l'exercice 2016 n'indique pas les mêmes nombres aux items, démissions, licenciements ou encore pour les départs en période d'essai. En revanche, les données sont justes pour les items décès ou retraite.

Pour les salaires, c'est la même histoire. Les montants moyens transmis au bilan social ne sont pas ceux communiqués au CGF et ce pour les trois populations (EB/EI/Inspecteurs); Pour peu que nous divisons la masse salariale du réseau AEP (179 millions d'euros) par le nombre de CDI présents toute l'année, là encore le salaire moyen des commerciaux toutes fonctions passe de 52 400 € à...49 236 €. Difficile dans ces conditions de faire la part des choses et surtout d'y voir clair. Concrètement, on s'interroge sur une telle approche :

Pour autant, voici quelques données : Au 30 juin 2017 les effectifs PC, en incluant les commerciaux d'APIE DC, sont, tous contrats de travail confondus, de **3 677** soit une perte de 422 commerciaux en l'espace de deux ans et demi. En deux ans, le nombre de jeunes accueillis dans le cadre de l'alternance **a été divisé par 2** (de 257 à 128.) Les dépenses consacrées à la formation ont été réduites de près de 13 % sur la même période.

Le nombre de jours d'absence moyen par commercial pour cause de maladie a augmenté, toujours sur la même période, de plus de 20 % (il passe de 9,7 jours à 11, 7 jours). Pour les EB, il est de 16,6 jours, un chiffre jamais atteint.

Pour les salaires, comme nous l'indiquons ci-dessus, là aussi les montants mentionnés à la rubrique données sociales du C.G.F. sont différents de ceux communiqués au bilan social 2016, pour certaines d'entre elles, elles sont reconstituées.

Exercice 2016	Bilan social CCE Rém. moyenne annuelle	Données sociales C.G.F.	Écart
EB	31 605 €	31 290 €	-315 €
EI	49 261 €	48 630 €	-631 €
Inspecteurs	86 660 €	85 544 €	-1116 €

Même période, population identique, mais chiffres différents. Nous n'osons pas vous communiquer les chiffres remis lors de la commission de concertation, puisque là, il s'agit cette fois d'une... Troisième version !!! Reste à connaître les raisons réelles de ces variations, elles ont sans doute un objet, reste à savoir lequel !

**Voici, en un schéma, le résumé du projet de la Direction**



Le raccourci peut paraître acrobatique, voire caricatural, mais, pour autant, il résume assez fidèlement la séance de thérapie collective à laquelle nous avons eu le privilège d'assister, avec un objectif clair, et pas des moindres, indépendamment de la transparence annoncée : **Associer les syndicats à leur projet !**

**Compte rendu de cette rencontre du troisième type !**

Cette réunion, placée sous le sceau d'un cadre informel, avait pour objet de procéder au bilan de la période 2012-2016, mais surtout de dresser les orientations 2020 pour le réseau AEP.

Sans surprise, seule la réalité économique sous les items productivité et compétitivité a concentré l'intégralité de leur présentation. À aucun moment les aspects sociaux n'ont trouvé sens dans leurs propos. Les commerciaux étant des « gens », des agrégats tout au plus.

Naturellement, cette rencontre, indépendamment de son contenu, n'était pas sans arrière-pensée. Il s'agissait, sans fard, d'annoncer la couleur sur les changements à intervenir dans le réseau et prendre, par la même occasion, le pouls des O.S. Cette étape constituant, pour la Direction, un préalable possible à l'évaluation du niveau d'accompagnement syndical sur lequel elle pourra compter.

Visiblement, toutes les O.S. n'ont pas saisi l'objet premier de cette initiative. Le poids de l'habitude sans doute !

Sur le bilan, rien de neuf sous le soleil, **la DEC, les nouveaux outils, la nouvelle gamme et les orientations des marchés ont placé le réseau sur l'orbite de la productivité**. Le satisfecit est total !

Le réseau, bien qu'il ait perdu 110 000 clients en 4 ans dégage toujours un résultat positif. Les affaires nouvelles gagnent en rentabilité, la rentabilité courante est plus que convenable, mais il faut encore l'accroître, **en alignant le taux de rentabilité du capital alloué d'ici 2020 sur celui assigné au groupe. C'est énorme !**

Cette évolution, annoncée à deux chiffres en 4 ans sur un indicateur qui ne se bouge pas d'un coup de baguette magique n'augure rien de bon sur le terrain social, c'est en tout cas notre avis.

**Producteurs : La productivité, rien que la productivité, tout en productivité !**

Deux leviers principaux seront donc au cœur de leurs actions : Faire baisser les taux de chargement (ils sont composés des frais généraux et des commissions) et augmenter le nombre d'actes par commercial pour qu'il progresse encore de 15 % **par rapport au chiffre 2016**. Ce n'est jamais assez !

Pour y parvenir, la Direction, au titre de son pouvoir de Direction, entend donner les orientations suivantes :

- ◆ Concentration de la politique commerciale sur les clients stratégiques et vers les zones géographiques à fort potentiel,
- ◆ Développement des plateformes que ce soit pour l'IARD qui serait 100 % digital et pour les cellules arbitrages,
- ◆ Élargissement de la gamme produits (contrat Emprunteur, un marché estimé à 9 milliards et Drouot estate, Crédit immo patrimonial).

Tout ceci, à notre avis, n'est qu'un début. Avec 20 % des clients qui détiennent 80 % des avoirs, les choix sont tout trouvés ! La Direction va concentrer l'essentiel de ses moyens sur les clients dits stratégiques et vers l'univers des pros. Pour le reste...

**À l'instar de ce que font déjà certaines compagnies, la gestion des clients « non stratégiques » risque de se faire, à terme, directement sur plateforme.**

**En terme d'effectifs**, sur la volumétrie, les effectifs de la filière production sont annoncés stables **d'ici 4 ans**. Nous n'en croyons pas un mot. Libre à chacun de se forger son opinion à travers les tendances du moment. En outre, il a été précisé, qu'en moyenne, les effectifs des directs inspecteurs seraient de 8 à 10 collaborateurs. Autre fait saillant, le réseau entend se doter d'un nombre de mandataires le plus proche possible de celui des producteurs salariés. Ça, c'est socialement Top ! Un modèle quasiment sans charge fixe, qui par étapes, change la nature du réseau, l'Eden Axien dans toute sa splendeur.

### **Le marché : Cap sur les segments des clients stratégiques et Pro.**

**On s'oriente donc clairement vers une montée en gamme et en compétences.** Le recrutement envisagé est d'ailleurs aiguillé vers des expérimentés déjà habilités. Afin de s'atteler au marché des clients stratégiques et pros, les IMC vont donc devoir se muer en chasseurs de têtes.

Si la clientèle stratégique est assurément plus bancable, elle est aussi plus exigeante en terme de qualité de services, et dans ce domaine elle risque d'être déçue par les prestations du moment de notre back office. Les délocalisations et des externalisations existantes, en cours et programmées (DOCEP, Service Prévoyance) sont là, hélas, pour nous le rappeler.

L'autre noeud gordien qu'aura à gérer l'entreprise reposera sur sa politique salariale, une politique salariale qui est considérée par les commerciaux du réseau, à juste titre, en dessous de ce qu'elle devrait-être au regard de l'investissement et des efforts consentis. Sans changement de pied dans ce domaine, la désillusion sera assurément au RDV.

Comme toutes les sociétés sont orientées vers les mêmes segments de clientèle, le risque de départs peut s'opérer dans le sens inverse que celui espéré puisque la politique salariale chez les sociétés concurrentes AXA, est à ce jour plus attractive. Pas sûr que la refonte du label Expertise suite à l'arrêt d'Exclusiv et les contraintes du plan d'économies soient de nature à atteindre ces objectifs.

### **L'Animation**

**Au titre de la fusion des métiers ATP/ADV** dont l'ouverture de la négo vient de nous être annoncée, il est déjà précisé que les équipes des animateurs seraient composées de 10 à 12 conseillers.

En retranchant les effectifs des directs IMC, en prenant en moyenne 9 commerciaux, nous obtenons, à partir d'une cote mal taillée 900 commerciaux.

Sur la base des effectifs cibles employeurs, resteraient donc 1 300 à 1 600 producteurs à ventiler sur les équipes animateurs dont la structure moyenne est calibrée à 11 commerciaux. **Ce qui ferait, sur une base médiane des effectifs production, 135 Animateurs.**

**C'est donc un nombre significatif d'animateurs qui risque de disparaître**, avec comme porte de sortie une « promo » vers un job de producteur avec A.M. Une trajectoire professionnelle made in AXA !

Ce scénario est d'autant plus plausible que l'entreprise entend développer comme jamais la filière A.M ! Et comme le nombre d'actes de vente de filière AM est à ce jour à 170 par RC/IC, cela vient corroborer l'augmentation espérée de 15 % du nombre d'actes par commercial.

### **Les métiers supports**

**Les métiers supports verraient eux aussi leurs effectifs baisser quasiment de moitié ! Ce sont des pans entiers d'expertises qui risquent de disparaître, une Aberration avec un grand A !**

### **La directive I.D.D.**

Reste un sujet sur lequel la délégation patronale n'a pas voulu s'étendre : **Les effets de la Directive I.D.D.** sur les rémunérations et les contrats de travail. Les réponses étant réservées pour la négociation dédiée d'octobre !

Nous redoutons, pour notre part, **des interprétations fort pratiques** sur ce sujet. Mais nous n'allons pas crier au loup avant de l'avoir vu. Ce sujet est vaste, l'avis technique de l'EIOPA qui porte : Sur la gouvernance des produits, la prévention des conflits d'intérêts, les informations pré-contractuelles, le renforcement de la connaissance client et donc du devoir de conseil, **mais aussi sur la rémunération** et les compétences des intermédiaires d'assurance, est complexe, pour autant il laisse apparaître quelques latitudes de manoeuvre.

Maintenant, il faut attendre la transposition en droit national pour en connaître les vrais contours !

# VOS DÉLÉGUÉS du Sy.n.p.a



NOM, PRÉNOM	DÉPT	TÉLÉPHONE	NOM, PRÉNOM	DEPT	TÉLÉPHONE
FERRARI Éric	06	06 11 74 97 76	LEPRON Jérôme	34	06 77 97 78 43
MARQUES Aurélie	69	06 69 76 05 80	BOUGLOUAN Loïc	08	06 75 44 74 17
HOXHA Dorina	21	06 86 64 32 79	NIKOUÉ Patrick	21	06 13 04 35 47
RAMOA Carlos	21	06 72 71 31 40	VIGNAUD Daniel	21	06 11 57 33 82
JACQUES James	55	06 73 95 86 96	MULLER Franck	55	06 82 99 69 15
FLAMENT Philippe	59	06 12 38 72 98	MALFOY Hervé	62	06 09 60 31 15
<b>HERRMANN Roland</b>	67	06 32 77 79 16	RATSIAJETSINIMARO Déra	67	06 78 30 37 96
BISSAC Jean Pierre	80	06 15 38 72 85	GENSSE Philippe	80	06 79 82 92 34
GONTIER Daniel	80	06 77 19 66 98	WOJAK Eric	59	06 27 36 49 15
GRASSO Sandrine	80	06 03 47 37 23	BENAYOUN Lionel	17	06 72 48 00 86
CHARRIE Franck	32	06 07 62 41 95	MORITZ Thierry	33	06 41 81 47 37
PERDUCAT Pascal	33	06 07 59 70 04	<b>STAAL Hervé</b>	33	06 87 29 21 85
HABAROU Marielle	65	06 10 32 32 45	PASQUIET Patrick	66	06 75 91 54 27
BERGERAT Laurent	87	06 17 28 84 31	ALLAIN Thierry	29	06 81 78 81 82
TCHEUNKAM Bertrand	29	07 87 00 06 36	<b>LE TIEC Philippe</b>	35	06 21 03 06 76
BELIOT Patrice	44	06 08 61 05 90	CHAUVIN Christine	44	06 10 96 50 95
DITTIÈRE Patrice	49	06 07 73 70 96	LE SAOULT Patrice	50	06 87 93 34 85
LEMESLE Guillaume	76	06 31 49 05 42	MIMOUN Joseph	95	06 09 72 08 44
HOULETTE Guillaume	77	06 73 48 21 30	SCHWARTZ Laurent	77	06 85 68 62 52
<b>ALTINDAG Hasan</b>	93	06 08 53 27 89	MORNET Henri	93	07 81 70 89 08

## BULLETIN D'ADHÉSION OU DE RENOUELEMENT À FO

**Cotisations\* 2017**

**Inspecteurs : 180 €**

**EI : 165 €**

**EB : 135 €**

Nom..... Prénom..... Adresse.....

Email .....

Fait à.....le..... Signature.....

**Adhésion à adresser à : Patrice DITTIÈRE 11, rue Adèle Considère – 49 320 BRISSAC QUINCÉ**

**\*Les sommes versées font l'objet, soit d'une réduction de 66 % ou d'un crédit d'impôt en cas de non imposition.**