



AXA EPARGNE ET PROTECTION

Commission de Concertation
Inspection du 7 Février 2023

Les membres de la commission du 3 Février 2023

Stéphane Le Foll
Coordinateur national CFE-CGC

Véronique Dalle
IFS Patrimonial - Nord Est

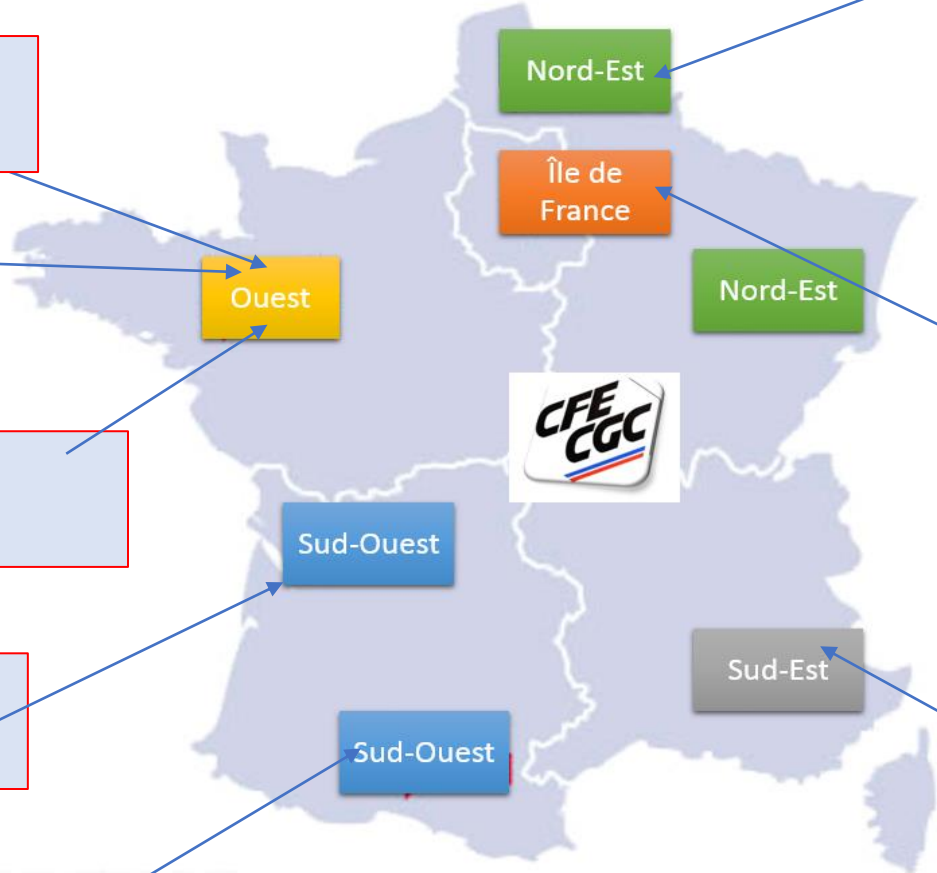
Maxime Peyre
IMC - Ouest

Thomas Desmaison
IC - Ouest

Frédéric Akkaf
IMC- Ouest

Gilles Delage
IMC Sud Ouest

Gaetan Videau
IFS - Sud Ouest



Laurence Torossian
IFS- IDF

Francisco Canete y Munoz
IMC - Sud Est

Ordre du jour

1. Suivi de la productivité par grade
2. Suivi des OMP
3. Point sur les objectifs
 - a. Suivi des objectifs 2022
 - b. Finalisation des objectifs 2023
 - c. Critères de nomination cadre des Animateurs Commerciaux
4. Point sur le Grenelle du client AEP
5. Premiers éléments de partage sur le projet de simplification de la rémunération (phase diagnostic)
6. Présentation de la note de frais professionnels 2023
7. Questions diverses

1

Suivi de la productivité

APE cumul janvier par branche

	France							
	12/2022	12/2021	12/2020	12/2019	évol. 12/2022 vs 12/2021	évol. 12/2022 vs 12/2020	évol. 12/2022 vs 12/2019	évol. 12/2021 vs 12/2020
APE EN VOLUME PAR BRANCHE								
APE Vie *	392 192 K€	435 226 K€	341 749 K€	345 375 K€	-9,9%	+14,8%	+13,6%	+27,4%
dont Epargne FP	52 934 K€	74 953 K€	71 526 K€	58 366 K€	-29,4%	-26,0%	-9,3%	+4,8%
dont Milenium	34 K€	14 846 K€	13 854 K€	18 889 K€	-99,8%	-99,8%	-99,8%	+8,7%
dont FERP (Référence) & FER	52 901 K€	60 139 K€	56 307 K€	33 003 K€	-12,0%	-6,0%	+60,3%	+6,8%
dont Retraite des Professionnels	-1 K€	-32 K€	1 566 K€	6 494 K€		-100,1%	-100,0%	-102,0%
dont Epagne PU	270 855 K€	293 981 K€	218 395 K€	224 301 K€	-7,9%	+24,0%	+20,8%	+34,6%
dont Prévoyance	28 349 K€	29 130 K€	26 962 K€	28 450 K€	-2,7%	+5,1%	-0,4%	+8,0%
dont Entour'age	4 820 K€	4 996 K€	4 891 K€	6 222 K€	-3,5%	-1,5%	-22,5%	+2,1%
dont Essen'ciel	6 913 K€	7 395 K€	7 372 K€	8 550 K€	-6,5%	-6,2%	-19,1%	+0,3%
dont Protection Familiale	3 007 K€	3 512 K€	3 554 K€	3 035 K€	-14,4%	-15,4%	-0,9%	-1,2%
dont Avizen Pro	10 284 K€	10 009 K€	7 995 K€	7 835 K€	+2,8%	+28,6%	+31,3%	+25,2%
dont Santé	40 054 K€	37 162 K€	24 866 K€	34 259 K€	+7,8%	+61,1%	+16,9%	+49,4%

* APE Santé + Prévoyance + Epargne (Source Cube CDG)

	France							
	12/2022	12/2021	12/2020	12/2019	évol. 12/2022 vs 12/2021	évol. 12/2022 vs 12/2020	évol. 12/2022 vs 12/2019	évol. 12/2021 vs 12/2020
APE MOYENNE PAR BRANCHE								
APE Vie / producteur habilité *	177 062 €	193 750 €	150 297 €	153 671 €	-8,6%	+17,8%	+15,2%	+28,9%
dont Epargne FP	23 898 €	33 367 €	31 456 €	25 969 €	-28,4%	-24,0%	-8,0%	+6,1%
dont Milenium	15 €	6 609 €	6 005 €	8 396 €	-99,8%	-99,7%	-99,8%	+10,1%
dont FERP (Référence) & FER	23 883 €	26 772 €	24 763 €	14 684 €	-10,8%	-3,6%	+62,6%	+8,1%
dont Retraite des Professionnels	0 €	-14 €	689 €	2 889 €		-100,1%	-100,0%	-102,0%
dont Epagne PU	122 282 €	130 872 €	96 047 €	99 800 €	-6,6%	+27,3%	+22,5%	+36,3%
dont Prévoyance	12 799 €	12 968 €	11 857 €	12 658 €	-1,3%	+7,9%	+1,1%	+9,4%
dont Entour'age	2 176 €	2 224 €	2 151 €	2 769 €	-2,2%	+1,2%	-21,4%	+3,4%
dont Essen'ciel	3 121 €	3 292 €	3 242 €	3 804 €	-5,2%	-3,7%	-18,0%	+1,6%
dont Protection Familiale	1 358 €	1 564 €	1 563 €	1 351 €	-13,2%	-13,2%	+0,5%	+0,0%
dont Avizen Pro	4 643 €	4 456 €	3 516 €	3 486 €	+4,2%	+32,0%	+33,2%	+26,7%
dont Santé	18 083 €	16 543 €	10 936 €	15 243 €	+9,3%	+65,4%	+18,6%	+51,3%

* APE Santé + Prévoyance + Epargne (Source Cube CDG)

rapporté au nombre moyen de producteurs habilités présents rattachés à une inspection de production en cumul janvier

Productivité cumul janvier par branche

	France							
	12/2022	12/2021	12/2020	12/2019	évol. 12/2022 vs 12/2021	évol. 12/2022 vs 12/2020	évol. 12/2022 vs 12/2019	évol. 12/2021 vs 12/2020
PRODUCTIVITE MOYENNE PAR BRANCHE								
Actes de ventes / producteur habilité (toute activité Part.Pro) *	119,2	135,8	115,6	113,5	-12,2%	+3,1%	+5,0%	+17,5%
dont affaires nouvelles Epargne PP	14,0	21,0	21,2	18,3	-33,3%	-33,8%	-23,3%	-0,9%
dont Millenium	0,0	5,7	5,3	7,1	-99,7%	-99,7%	-99,8%	+7,2%
dont PERP (Référence) & PER	14,0	15,4	15,6	9,8	-8,8%	-9,9%	+42,4%	-1,3%
dont Retraite des Professionnels	0,0	0,0	0,4	1,3		-100,1%	-100,0%	-100,4%
dont affaires nouvelles Epagne PU	17,6	19,3	14,6	15,8	-9,0%	+20,5%	+11,4%	+32,4%
dont Prévoyance	26,7	27,9	27,2	28,0	-4,1%	-1,9%	-4,6%	+2,2%
dont Entourage	3,1	3,2	3,1	4,2	-1,6%	+0,2%	-24,9%	+1,8%
dont Essen'ciel	6,2	6,6	6,5	8,0	-5,3%	-4,2%	-22,6%	+1,1%
dont Protection Familiale	7,2	8,5	8,6	7,5	-15,2%	-16,1%	-3,1%	-1,0%
dont Avizen Pro	5,0	4,7	3,9	4,0	+6,1%	+29,4%	+24,7%	+22,0%
dont Santé	17,0	16,3	11,1	14,7	+4,4%	+53,2%	+16,0%	+46,8%
dont Auto 4R Particuliers	1,9	2,4	2,5	3,2	-21,4%	-24,1%	-40,2%	-3,4%
dont Dommages Particuliers	2,4	2,8	2,9	3,6	-15,3%	-19,6%	-33,6%	-5,0%
dont reversements Epargne PP	14,4	15,2	11,2	7,3	-5,1%	+28,5%	+96,3%	+35,4%
dont PERP (Référence)	13,5	13,7	9,6	5,5	-1,4%	+40,2%	+146,4%	+42,2%
dont Retraite des Professionnels	0,2	0,3	0,5	0,7	-33,0%	-52,4%	-64,8%	-29,0%
dont reversements Epagne PU	25,1	30,6	24,5	22,4	-18,1%	+2,4%	+12,0%	+25,1%
dont Banque (Comptes courants avec Carte Bancaire & Prêt Personnel)	0,1	0,2	0,2	0,3	-78,2%	-79,1%	-79,7%	-4,2%

* Actes de vente en cumul janvier (Source Cube CDG : date d'émission) sur les produits : Epargne PP et PUVL (affaires nouvelles + reversements), Prévoyance, Santé, Auto Particulier, MRH, Banque (CC+CB, Prêt Perso) rapporté au nombre moyen de producteurs habilités présents rattachés à une inspection de production en cumul janvier

Productivité cumul janvier par branche et par grade

	France							
	12/2022	12/2021	12/2020	12/2019	évol. 12/2022 vs 12/2021	évol. 12/2022 vs 12/2020	évol. 12/2022 vs 12/2019	évol. 12/2021 vs 12/2020
PRODUCTIVITE MOYENNE PAR GRADE								
Actes de ventes Vie / producteur habilité *	114,8	130,3	109,9	106,5	-11,9%	+4,5%	+7,8%	+18,6%
dont CCD	83,1	91,1	73,8	74,8	-8,8%	+12,5%	+11,0%	+23,4%
dont Epargne PU	19,7	21,5	16,0	16,1	-8,5%	+23,1%	+22,1%	+34,5%
dont Epargne FP	16,9	22,7	19,1	17,2	-25,8%	-11,5%	-1,7%	+19,2%
dont Prévoyance	29,6	31,0	28,6	28,2	-4,7%	+3,3%	+4,9%	+8,4%
dont Santé	16,9	15,8	10,1	13,3	+7,2%	+67,3%	+27,0%	+56,0%
dont CCC (yc non Phénix)	76,1	88,7	77,3	77,1	-14,2%	-1,6%	-1,3%	+14,8%
dont Epargne PU	27,1	33,2	26,2	27,0	-18,2%	+3,4%	+0,3%	+26,4%
dont Epargne FP	16,8	22,7	21,6	18,0	-26,2%	-22,2%	-7,0%	+5,4%
dont Prévoyance	20,4	20,9	21,1	21,7	-2,7%	-3,4%	-6,1%	-0,8%
dont Santé	11,8	11,9	8,4	10,3	-0,6%	+40,8%	+14,7%	+41,7%
dont RCIC avec AM (yc O3/O4)	199,6	233,3	200,7	185,5	-14,4%	-0,5%	+7,7%	+16,3%
dont Epargne PU	78,3	96,0	76,9	71,2	-18,4%	+1,7%	+9,9%	+24,7%
dont Epargne FP	54,0	68,2	64,9	46,7	-20,9%	-16,9%	+15,7%	+5,1%
dont Prévoyance	38,8	41,1	40,0	40,6	-5,5%	-2,9%	-4,2%	+2,7%
dont Santé	28,6	28,0	18,8	27,1	+2,1%	+51,8%	+5,7%	+48,7%
dont RCIC sans AM	103,9	119,4	103,4	103,3	-13,0%	+0,5%	+0,6%	+15,4%
dont Epargne PU	43,3	50,3	41,0	41,1	-14,0%	+5,4%	+5,4%	+22,6%
dont Epargne FP	26,3	34,0	29,8	24,5	-22,7%	-11,7%	+7,3%	+14,3%
dont Prévoyance	21,4	22,6	23,4	25,9	-5,6%	-8,7%	-17,3%	-3,4%
dont Santé	13,0	12,4	9,2	11,9	+4,3%	+41,1%	+9,3%	+35,3%

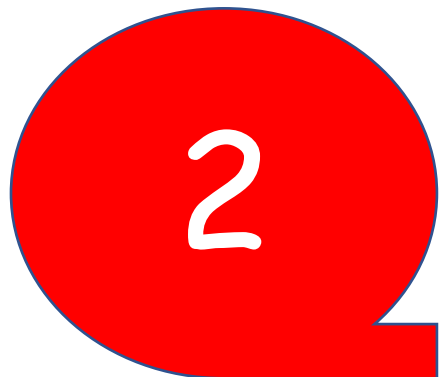
* Actes de vente en cumul janvier (Source Cube CDG : date d'émission) sur les produits : Epargne FP et PUVL (affaires nouvelles + reversements), Prévoyance, Santé rapporté au nombre moyen de producteurs habilités présents rattachés à une inspection de production en cumul janvier

APE cumul janvier par branche et par grade

	France							
	12/2022	12/2021	12/2020	12/2019	évol. 12/2022 vs 12/2021	évol. 12/2022 vs 12/2020	évol. 12/2022 vs 12/2019	évol. 12/2021 vs 12/2020
APE MOYEN PAR GRADE								
APE Vie / producteur habilité *	177 062 €	193 750 €	150 297 €	153 671 €	-8,6%	+17,8%	+15,2%	+28,9%
dont CCD	93 974 €	91 521 €	70 004 €	74 499 €	+2,7%	+34,2%	+26,1%	+30,7%
dont Epargne PU	46 062 €	40 182 €	30 149 €	31 363 €	+14,6%	+52,8%	+46,9%	+33,3%
dont Epargne PP	18 045 €	23 676 €	19 931 €	18 570 €	-23,8%	-9,5%	-2,8%	+18,8%
dont Prévoyance	12 740 €	12 563 €	10 744 €	11 560 €	+1,4%	+18,6%	+10,2%	+16,9%
dont Santé	17 126 €	15 100 €	9 180 €	13 005 €	+13,4%	+86,6%	+31,7%	+64,5%
dont CCC (yc non Phénix)	99 599 €	111 589 €	91 722 €	95 984 €	-10,7%	+8,6%	+3,8%	+21,7%
dont Epargne PU	63 560 €	69 682 €	54 271 €	58 082 €	-8,8%	+17,1%	+9,4%	+28,4%
dont Epargne PP	14 532 €	20 624 €	20 471 €	17 942 €	-29,5%	-29,0%	-19,0%	+0,7%
dont Prévoyance	9 406 €	9 569 €	9 100 €	9 630 €	-1,7%	+3,4%	-2,3%	+5,2%
dont Santé	12 100 €	11 715 €	7 880 €	10 330 €	+3,3%	+53,6%	+17,1%	+48,7%
dont RCIC avec AM (yc O3/O4)	341 103 €	393 851 €	317 328 €	308 597 €	-13,4%	+7,5%	+10,5%	+24,1%
dont Epargne PU	246 256 €	281 999 €	214 441 €	212 003 €	-12,7%	+14,8%	+16,2%	+31,5%
dont Epargne PP	43 483 €	62 012 €	64 268 €	47 551 €	-29,9%	-32,3%	-8,6%	-3,5%
dont Prévoyance	19 889 €	20 426 €	19 211 €	19 952 €	-2,6%	+3,5%	-0,3%	+6,3%
dont Santé	31 476 €	29 414 €	19 407 €	29 091 €	+7,0%	+62,2%	+8,2%	+51,6%
dont RCIC sans AM	173 607 €	190 791 €	147 487 €	159 354 €	-9,0%	+17,7%	+8,9%	+29,4%
dont Epargne PU	128 055 €	136 003 €	99 789 €	110 556 €	-5,8%	+28,3%	+15,8%	+36,3%
dont Epargne PP	21 107 €	30 890 €	27 993 €	24 527 €	-31,7%	-24,6%	-13,9%	+10,4%
dont Prévoyance	10 500 €	11 038 €	10 315 €	11 622 €	-4,9%	+1,8%	-9,7%	+7,0%
dont Santé	13 945 €	12 859 €	9 390 €	12 648 €	+8,4%	+48,5%	+10,2%	+36,9%

* APE Santé + Prévoyance + Epargne (Source Oube CDG)

rapporté au nombre moyen de producteurs habilités présents rattachés à une inspection de production en cumul janvier



Suivi des OMP

Tranche OMP par grade

A fin décembre 2021

Tranche OMP	CCD	CCC	RC+SEUL	IC+SEUL	RC+AM	IC+AM	Total
[000% - 060%]	47	34	12	5	3	4	105
[060% - 080%]	28	31	12	1	8	1	81
[080% - 090%]	17	20	9	1	4	1	52
[090% - 100%]	29	25	2	1	2	4	63
[100% - 110%]	39	50	19	6	7	3	124
[110% - 120%]	39	47	18	2	17	3	126
[120% - 130%]	25	49	33	1	17	4	129
[130% - 150%]	58	91	53	12	29	11	254
Plus de 150%	179	269	311	183	152	211	1 305
<i>Non pris en compte atteinte OMP</i>	47	1	3	0	0	0	51
Total	508	617	472	212	239	242	2 290

Tranche OMP	CCD	CCC	RC+SEUL	IC+SEUL	RC+AM	IC+AM	Total
[000% - 060%]	10,2%	5,5%	2,6%	2,4%	1,3%	1,7%	4,7%
[060% - 080%]	6,1%	5,0%	2,6%	0,5%	3,3%	0,4%	3,6%
[080% - 090%]	3,7%	3,2%	1,9%	0,5%	1,7%	0,4%	2,3%
[090% - 100%]	6,3%	4,1%	0,4%	0,5%	0,8%	1,7%	2,8%
[100% - 110%]	8,5%	8,1%	4,1%	2,8%	2,9%	1,2%	5,5%
[110% - 120%]	8,5%	7,6%	3,8%	0,9%	7,1%	1,2%	5,6%
[120% - 130%]	5,4%	8,0%	7,0%	0,5%	7,1%	1,7%	5,8%
[130% - 150%]	12,6%	14,8%	11,3%	5,7%	12,1%	4,5%	11,3%
Plus de 150%	38,8%	43,7%	66,3%	86,3%	63,6%	87,2%	58,3%

A l'OMP	73,8%	82,1%	92,5%	96,2%	92,9%	95,9%	86,6%
---------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

A fin décembre 2022

CCD	CCC	RC+SEUL	IC+SEUL	RC+AM	IC+AM	Total	Diff
43	51	11	9	8	5	127	22
33	52	20	1	14	2	122	41
26	31	11	1	8	3	80	28
33	33	9	3	16	3	97	34
33	59	24	6	17	5	144	20
49	48	30	3	18	7	155	29
25	47	23	5	27	10	137	8
50	63	60	19	27	14	233	-21
125	193	253	178	120	218	1 087	-218
113	1	5	0	0	0	119	68
530	578	446	225	255	267	2 301	11

CCD	CCC	RC+SEUL	IC+SEUL	RC+AM	IC+AM	Total
10,3%	8,8%	2,5%	4,0%	3,1%	1,9%	5,8%
7,9%	9,0%	4,5%	0,4%	5,5%	0,7%	5,6%
6,2%	5,4%	2,5%	0,4%	3,1%	1,1%	3,7%
7,9%	5,7%	2,0%	1,3%	6,3%	1,1%	4,4%
7,9%	10,2%	5,4%	2,7%	6,7%	1,9%	6,6%
11,8%	8,3%	6,8%	1,3%	7,1%	2,6%	7,1%
6,0%	8,1%	5,2%	2,2%	10,6%	3,7%	6,3%
12,0%	10,9%	13,6%	8,4%	10,6%	5,2%	10,7%
30,0%	33,4%	57,4%	79,1%	47,1%	81,6%	49,8%

67,6%	71,1%	88,4%	93,8%	82,0%	95,1%	80,5%
-6,1 Pts	-11,1 Pts	-4,1 Pts	-2,4 Pts	-10,9 Pts	-0,7 Pts	-6,1 Pts

Tranche OMP par grade

A fin décembre 2019

Tranche OMP	CCD	CCC	RC+SEUL	IC+SEUL	RC+AM	IC+AM	Total
[000% - 060%]	55	42	23	5	4	3	132
[060% - 080%]	49	46	22	3	7	2	129
[080% - 090%]	32	21	13	4	8	3	81
[090% - 100%]	24	43	11	4	10	7	99
[100% - 110%]	37	43	21	4	10	3	118
[110% - 120%]	40	62	36	6	14	6	164
[120% - 130%]	34	63	32	6	14	10	159
[130% - 150%]	48	87	58	14	30	25	262
Plus de 150%	117	236	278	171	120	159	1 081
<i>Non pris en compte atteinte OMP</i>	<i>98</i>	<i>1</i>	<i>12</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>111</i>
Total	534	644	506	217	217	218	2 336

Tranche OMP	CCD	CCC	RC+SEUL	IC+SEUL	RC+AM	IC+AM	Total
[000% - 060%]	12,6%	6,5%	4,7%	2,3%	1,8%	1,4%	5,9%
[060% - 080%]	11,2%	7,2%	4,5%	1,4%	3,2%	0,9%	5,8%
[080% - 090%]	7,3%	3,3%	2,6%	1,8%	3,7%	1,4%	3,6%
[090% - 100%]	5,5%	6,7%	2,2%	1,8%	4,6%	3,2%	4,4%
[100% - 110%]	8,5%	6,7%	4,3%	1,8%	4,6%	1,4%	5,3%
[110% - 120%]	9,2%	9,6%	7,3%	2,8%	6,5%	2,8%	7,4%
[120% - 130%]	7,8%	9,8%	6,5%	2,8%	6,5%	4,6%	7,1%
[130% - 150%]	11,0%	13,5%	11,7%	6,5%	13,8%	11,5%	11,8%
Plus de 150%	26,8%	36,7%	56,3%	78,8%	55,3%	72,9%	48,6%
A l'OMP	63,3%	76,4%	86,0%	92,6%	86,6%	93,1%	80,2%

A fin décembre 2022

CCD	CCC	RC+SEUL	IC+SEUL	RC+AM	IC+AM	Total	Diff
43	51	11	9	8	5	127	-5
33	52	20	1	14	2	122	-7
26	31	11	1	8	3	80	-1
33	33	9	3	16	3	97	-2
33	59	24	6	17	5	144	26
49	48	30	3	18	7	155	-9
25	47	23	5	27	10	137	-22
50	63	60	19	27	14	233	-29
125	193	253	178	120	218	1 087	6
113	1	5	0	0	0	119	8
530	578	446	225	255	267	2 301	-35

CCD	CCC	RC+SEUL	IC+SEUL	RC+AM	IC+AM	Total
10,3%	8,8%	2,5%	4,0%	3,1%	1,9%	5,8%
7,9%	9,0%	4,5%	0,4%	5,5%	0,7%	5,6%
6,2%	5,4%	2,5%	0,4%	3,1%	1,1%	3,7%
7,9%	5,7%	2,0%	1,3%	6,3%	1,1%	4,4%
7,9%	10,2%	5,4%	2,7%	6,7%	1,9%	6,6%
11,8%	8,3%	6,8%	1,3%	7,1%	2,6%	7,1%
6,0%	8,1%	5,2%	2,2%	10,6%	3,7%	6,3%
12,0%	10,9%	13,6%	8,4%	10,6%	5,2%	10,7%
30,0%	33,4%	57,4%	79,1%	47,1%	81,6%	49,8%
67,6%	71,1%	88,4%	93,8%	82,0%	95,1%	80,5%
4,3 Pts	-5,3 Pts	2,4 Pts	1,2 Pts	-4,7 Pts	2,0 Pts	0,3 Pts

Tranche OMP Cœur de Gamme par grade

A fin décembre 2021

Tranche OMP Cœur de gamme	CCD	CCC	RC + SEUL	IC + SEUL	RC + AM	IC + AM	Total
[000% - 060%]	48	41	19	5	3	4	120
[060% - 080%]	27	33	13	3	8	1	85
[080% - 090%]	18	23	12	3	4	2	62
[090% - 100%]	29	31	12	1	3	4	80
[100% - 110%]	39	49	21	8	13	2	132
[110% - 120%]	38	54	25	1	14	3	135
[120% - 130%]	26	51	28	5	14	4	128
[130% - 150%]	57	94	58	15	29	13	266
Plus de 150%	179	240	281	171	151	209	1 231
<i>Non pris en compte atteinte OMP</i>	47	1	3	0	0	0	51
Total	508	617	472	212	239	242	2 290

Tranche OMP Cœur de gamme	CCD	CCC	RC + SEUL	IC + SEUL	RC + AM	IC + AM	Total
[000% - 060%]	10,4%	6,7%	4,1%	2,4%	1,3%	1,7%	5,4%
[060% - 080%]	5,9%	5,4%	2,8%	1,4%	3,3%	0,4%	3,8%
[080% - 090%]	3,9%	3,7%	2,6%	1,4%	1,7%	0,8%	2,8%
[090% - 100%]	6,3%	5,0%	2,6%	0,5%	1,3%	1,7%	3,6%
[100% - 110%]	8,5%	8,0%	4,5%	3,8%	5,4%	0,8%	5,9%
[110% - 120%]	8,2%	8,8%	5,3%	0,5%	5,9%	1,2%	6,0%
[120% - 130%]	5,6%	8,3%	6,0%	2,4%	5,9%	1,7%	5,7%
[130% - 150%]	12,4%	15,3%	12,4%	7,1%	12,1%	5,4%	11,9%
Plus de 150%	38,8%	39,0%	59,9%	80,7%	63,2%	86,4%	55,0%
A l'OMP Cœur de gamme	73,5%	79,2%	88,1%	94,3%	92,5%	95,5%	84,5%

A fin décembre 2022

CCD	CCC	RC + SEUL	IC + SEUL	RC + AM	IC + AM	Total	Diff
43	58	23	9	9	5	147	27
33	56	21	3	14	2	129	44
26	33	14	2	10	3	88	26
33	39	17	8	14	4	115	35
33	58	29	4	18	7	149	17
49	51	34	7	21	6	168	33
25	48	26	7	24	10	140	12
50	66	57	20	30	14	237	-29
125	168	220	165	115	216	1 009	-222
113	1	5	0	0	0	119	68
530	578	446	225	255	267	2 301	11

CCD	CCC	RC + SEUL	IC + SEUL	RC + AM	IC + AM	Total
10,3%	10,1%	5,2%	4,0%	3,5%	1,9%	6,7%
7,9%	9,7%	4,8%	1,3%	5,5%	0,7%	5,9%
6,2%	5,7%	3,2%	0,9%	3,9%	1,1%	4,0%
7,9%	6,8%	3,9%	3,6%	5,5%	1,5%	5,3%
7,9%	10,1%	6,6%	1,8%	7,1%	2,6%	6,8%
11,8%	8,8%	7,7%	3,1%	8,2%	2,2%	7,7%
6,0%	8,3%	5,9%	3,1%	9,4%	3,7%	6,4%
12,0%	11,4%	12,9%	8,9%	11,8%	5,2%	10,9%
30,0%	29,1%	49,9%	73,3%	45,1%	80,9%	46,2%
67,6%	67,8%	83,0%	90,2%	81,6%	94,8%	78,0%
-5,9 Pts	-11,5 Pts	-5,1 Pts	-4,1 Pts	-10,9 Pts	-0,7 Pts	-6,5 Pts

Tranche OMP Cœur de Gamme par grade pour conseillers s/s animateurs

A fin décembre 2021

Tranche OMP <u>Cœur de gamme</u>	CCD	CCC	RC + SEUL	Total
[000% - 060%]	47	15	6	68
[060% - 080%]	26	25	7	58
[080% - 090%]	18	21	9	48
[090% - 100%]	29	26	4	59
[100% - 110%]	37	42	12	91
[110% - 120%]	38	50	17	105
[120% - 130%]	25	44	22	91
[130% - 150%]	57	90	49	196
Plus de 150%	178	217	213	608
<i>Non pris en compte atteinte OMP</i>	44	0	1	45
Total	499	530	340	1 369

Tranche OMP <u>Cœur de gamme</u>	CCD	CCC	RC + SEUL	Total
[000% - 060%]	10,3%	2,8%	1,8%	5,1%
[060% - 080%]	5,7%	4,7%	2,1%	4,4%
[080% - 090%]	4,0%	4,0%	2,7%	3,6%
[090% - 100%]	6,4%	4,9%	1,2%	4,5%
[100% - 110%]	8,1%	7,9%	3,5%	6,9%
[110% - 120%]	8,4%	9,4%	5,0%	7,9%
[120% - 130%]	5,5%	8,3%	6,5%	6,9%
[130% - 150%]	12,5%	17,0%	14,5%	14,8%
Plus de 150%	39,1%	40,9%	62,8%	45,9%

A l'OMP Cœur de gamme 73,6% 83,6% 92,3% 82,4%

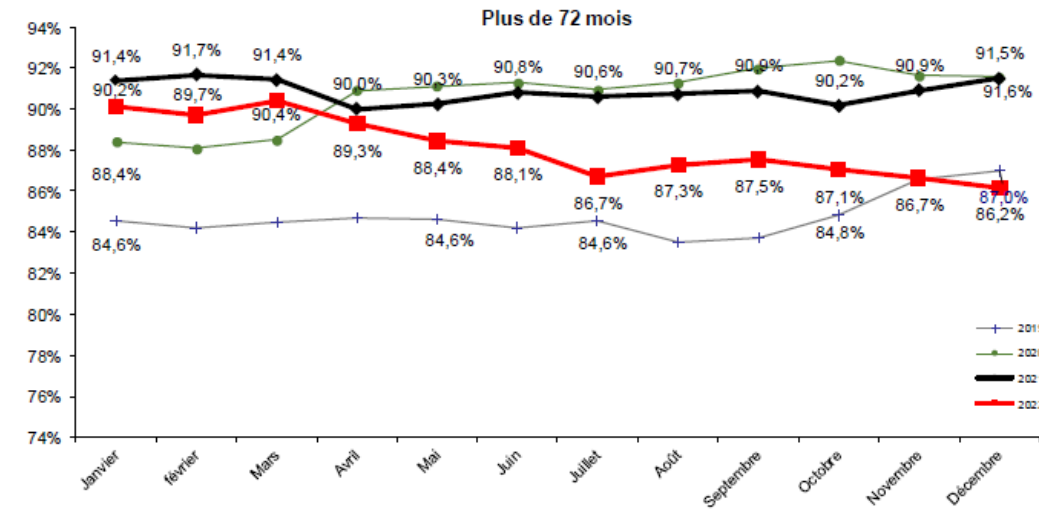
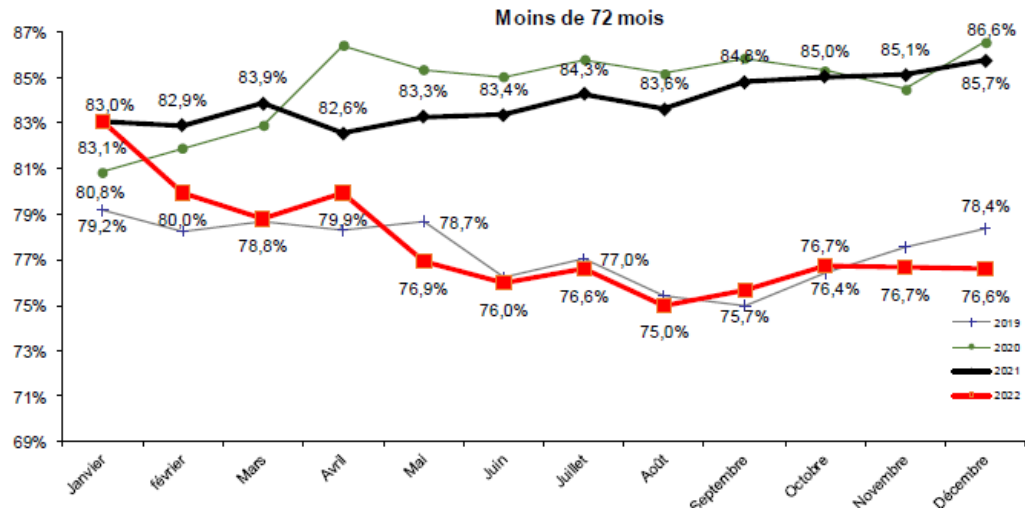
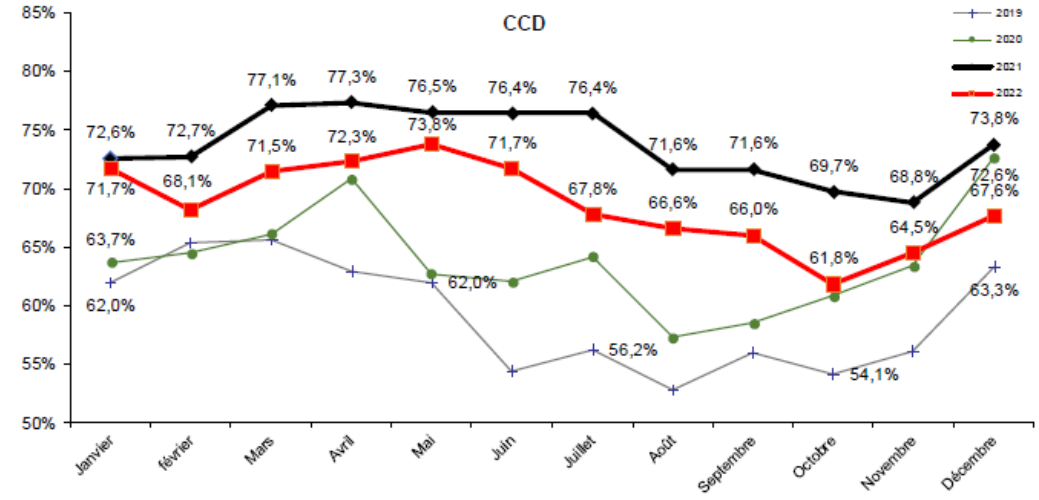
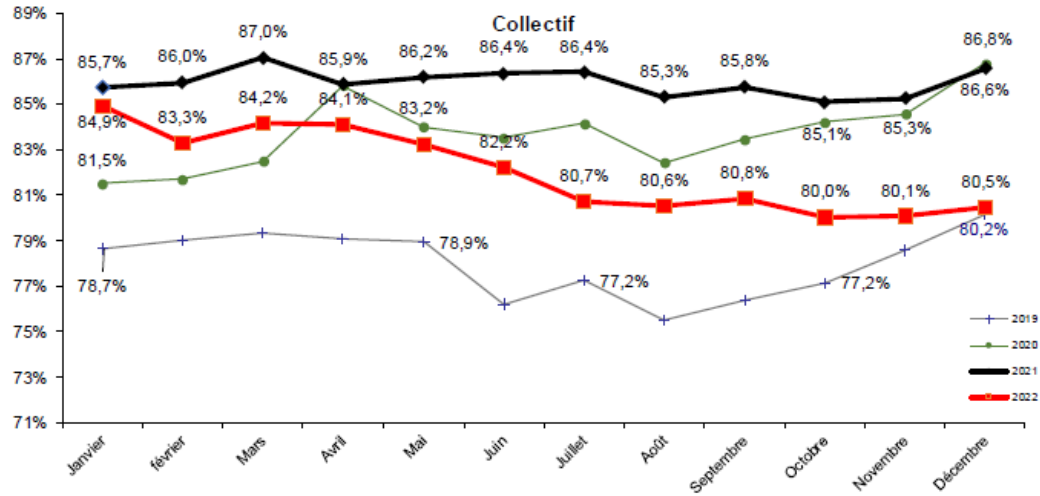
A fin décembre 2022

CCD	CCC	RC + SEUL	RC + AM	Total	Diff
43	26	7	0	76	8
31	46	12	0	89	31
26	27	8	0	61	13
32	34	10	0	76	17
33	51	17	0	101	10
48	46	22	0	116	11
25	43	16	0	84	-7
50	61	41	0	152	-44
122	146	167	3	438	-170
107	0	3	0	110	65
517	480	303	3	1 303	-66

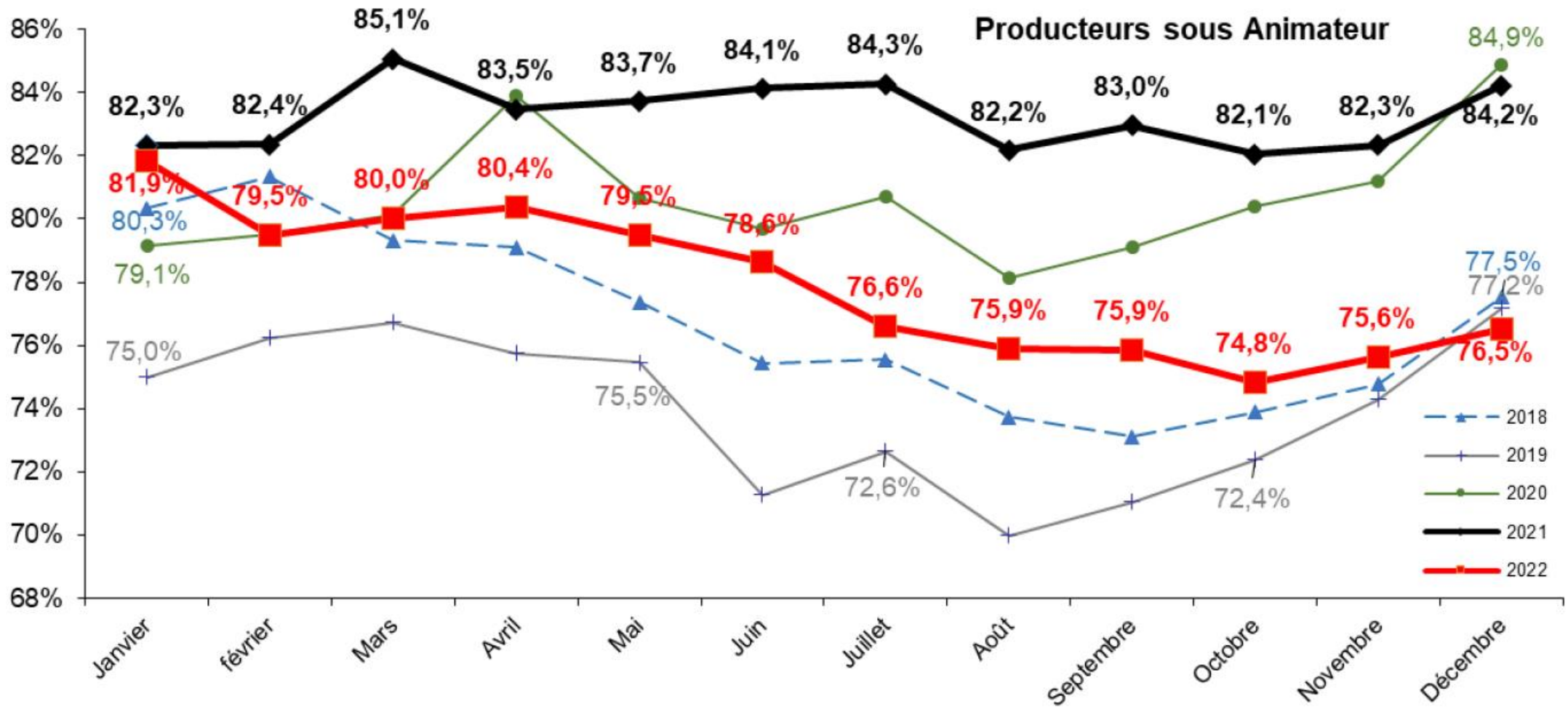
CCD	CCC	RC + SEUL	RC + AM	Total
10,5%	5,4%	2,3%	0,0%	6,4%
7,6%	9,6%	4,0%	0,0%	7,5%
6,3%	5,6%	2,7%	0,0%	5,1%
7,8%	7,1%	3,3%	0,0%	6,4%
8,0%	10,6%	5,7%	0,0%	8,5%
11,7%	9,6%	7,3%	0,0%	9,7%
6,1%	9,0%	5,3%	0,0%	7,0%
12,2%	12,7%	13,7%	0,0%	12,7%
29,8%	30,4%	55,7%	100,0%	36,7%

67,8% 72,3% 87,7% 100,0% 74,7%
 -5,8 Pts -11,3 Pts -4,7 Pts -7,7 Pts

Taux d'atteinte des OMP



Taux d'atteinte des OMP (zoom sous animateur)



3

Point sur les objectifs

Suivi des objectifs 2022

Inspecteurs : Taux d'atteinte moyen des objectifs 2022 (1/2)

Les calculs ont été réalisés avec un taux max à 120%

Résultats à fin : 12/2022

		Poids des items	Moyenne des taux d'atteinte
EFFICACITÉ DU RÉSEAU (20%)	Taux de maintien des salariés à l'OMP à 6 mois	5%	81%
	Nombre de recrutements salariés	5%	89%
	Nombre de MA habilités depuis le 1er janvier	5%	77%
	Taux de maintien des MA en réussite à 6 mois (97500 UP base semestrielle)	5%	85%
EPARGNE ET PROTECTION (40%)	Collecte brute diversifiée (UC + Euro-croissance) y compris Retraite, Drouot Estate, GSM, Transferts Pacte/Réemplois	12,0%	97%
	Transferts Pacte/Réemplois	8,0%	79%
	APE Prévoyance	10,0%	89%
	APE Santé	10,0%	94%
RÈGLEMENTAIRE/SATISF. CLIENTS (20%)	Contrôles de production IMC	9%	99%
	% de Salariés+Mandataires respectant les 15h de formation DDA	6%	96%
	Mesure de la satisfaction clients	5%	97%
MANAGEMENT(20%)	Transformer (Prévoyance-Santé) : % producteurs actifs en Prévoyance et Santé	6%	86%
	Transformer (Clients stratégiques) : Nombre de nouveaux clients stratégiques	5%	79%
	Objectif individuel de l'inspecteur	9%	
Taux d'atteinte moyen pondéré			81,5%
Objectif collectif : taux de maintien à 24 mois des salariés à l'OMP + MA en réussite (1MUP)			83,6%

Inspecteurs : Taux d'atteinte moyen des objectifs 2022 (2/2)

Les calculs ont été réalisés avec un taux max à 120%

Résultats à fin : 12/2022

		Pondération	Poids des items	Taux d'atteinte					80% des IMC	Médiane
				Moins de 70%	70%-90%	90%-100%	100%-120%	120% et plus		
EFFICACITÉ DU RÉSEAU (20%)	Taux de maintien des salariés à l'OMP à 6 mois	25%	5%	34,0%	3,8%	13,2%	8,5%	40,6%	37%	93%
	Nombre de recrutements salariés	25%	5%	22,6%	18,9%	0,9%	28,3%	29,2%	67%	100%
	Nombre de MA habilités depuis le 1er janvier	25%	5%	42,5%	12,3%	0,0%	17,0%	28,3%	50%	75%
	Taux de maintien des MA en réussite à 6 mois (97500 UP base semestrielle)	25%	5%	28,3%	21,7%	4,7%	28,3%	17,0%	60%	92%
EPARGNE ET PROTECTION (40%)	Collecte brute diversifiée (UC + Euro-croissance) y compris Retraite, Drouot Estate, GSM, Transferts Pacte/Réemplois	30%	12%	5,7%	28,3%	23,6%	30,2%	12,3%	85%	97%
	Transferts Pacte/Réemplois	20%	8%	42,5%	18,9%	3,8%	17,9%	17,0%	45%	81%
	APE Prévoyance	25%	10%	10,4%	41,5%	26,4%	17,0%	4,7%	77%	90%
	APE Santé	25%	10%	6,6%	38,7%	16,0%	27,4%	11,3%	79%	92%
RÈGLEMENTAIRE/SATISF. CLIENTS (20%)	Contrôles de production IMC	45%	9%	7,5%	0,9%	0,0%	88,7%	2,8%	100%	102%
	% de Salariés+Mandataires respectant les 15h de formation DDA	30%	6%	0,9%	5,7%	38,7%	54,7%	0,0%	95%	100%
	Mesure de la satisfaction clients	25%	5%	1,9%	7,5%	59,4%	31,1%	0,0%	97%	99%
MANAGEMENT(20%)	Transformer (Prévoyance-Santé) : % producteurs actifs en Prévoyance et Santé	30%	6%	20,8%	28,3%	15,1%	15,1%	20,8%	66%	92%
	Transformer (Clients stratégiques) : Nombre de nouveaux clients stratégiques	25%	5%	31,1%	43,4%	11,3%	9,4%	4,7%	65%	78%
	Objectif individuel de l'inspecteur	45%	9%							

Inspecteurs Manager Commerciaux

Objectif collectif

- ➔ **Objectif collectif national IMC** : Taux de maintien à 24 mois des salariés à l'OMP + MA en réussite (1MUP)
- ➔ Réalisé à fin 12/2022 : **27,2% vs objectif 2022 à 32,5%**, soit 83,6% d'atteinte.
- ➔ Taux de gratification : 50%, soit pas de complément de bonus collectif puisque 70% déjà perçu via les avances.

Inspecteurs Fonctions Support : Moyenne des taux d'atteinte des objectifs 2022 (1/2)

Les calculs ont été réalisés avec un taux d'atteinte capé à 120%

Réalisé sur objectifs à fin décembre 2022		Moyenne
IFS MA	Nombre d'habilitations d'Agents Mandataires	84,1%
	Taux de Maintien des Agents Mandataires en réussite à 6 Mois au 31/12/2022	92,6%
	Part des Mandataires respectant les 15H de formation DDA	98,2%
IFS Expert	Collecte brute diversifiée (yc Retraite)	94,8%
	CA Drouot Estate	92,8%
	APE AVZP	89,8%
IFS CECR	Taux de signature électronique + Taux de rendez-vous annuel sur les clients stratégiques confiés	101,8%
	Mesure de satisfaction Clients	98,2%
IFS RDO	Taux de rendez-vous annuel sur les clients stratégiques confiés	112,7%
	Montant e-VS	93,9%
	Taux de signature électronique	96,1%
IFS Ing. Fi	Collecte brute diversifiée (yc Retraite)	100,0%
	Taux de Diversification sur PUVL	112,1%
	CA Drouot Estate	80,6%
IFS Prot. Sociale	APE Prevoyance et Santé	90,0%
	APE Retraite (PU+PP)	69,4%
	APE Masterlife Crédit et Avizen Pro	91,3%
IFS Assistant	Taux de rendez-vous annuel sur les clients stratégiques confiés	98,4%
	Montant e-VS	93,5%
	Mesure de la satisfaction Clients	98,1%
Collectif	Progression de la part des producteurs actifs en Prévoyance et Santé (en pts)	-1,9 Pts

Inspecteurs Fonctions Support : Taux d'atteinte des objectifs 2022 (2/2)

Les calculs ont été réalisés avec un taux d'atteinte capé à 120%

Réalisé sur objectifs à fin décembre 2022		Moins de 70%	70%-90%	90%-100%	100%-120%	120% et plus	Médiane
IFS MA	Nombre d'habilitations d'Agents Mandataires	23%	38%	8%	23%	8%	88,4%
	Taux de Maintien des Agents Mandataires en réussite à 6 Mois au 31/12/2022	0%	46%	23%	31%	0%	93,2%
	Part des Mandataires respectant les 15H de formation DDA	0%	0%	69%	31%	0%	99,0%
IFS Expert	Collecte brute diversifiée (yc Retraite)	5%	24%	43%	29%	0%	94,8%
	CA Drouot Estate	33%	5%	0%	14%	48%	115,9%
	APE AVZP	10%	33%	33%	19%	5%	91,7%
IFS CECR	Taux de signature électronique + Taux de rendez-vous annuel sur les clients stratégiques confiés	0%	0%	33%	67%	0%	107,9%
	Mesure de satisfaction Clients	0%	0%	100%	0%	0%	98,8%
IFS RDO	Taux de rendez-vous annuel sur les clients stratégiques confiés	0%	0%	14%	14%	71%	120,0%
	Montant e-VS	0%	43%	29%	14%	14%	90,7%
	Taux de signature électronique	0%	0%	100%	0%	0%	95,4%
IFS Ing. Fi	Collecte brute diversifiée (yc Retraite)	0	0%	50%	50%	0%	103,3%
	Taux de Diversification sur PUVL	0%	0%	0%	100%	0%	112,7%
	CA Drouot Estate	50%	0%	0%	0%	50%	120,0%
IFS Prot. Sociale	APE Prevoyance et Santé	0%	67%	33%	0%	0%	93,9%
	APE Retraite (PU+PP)	67%	33%	0%	0%	0%	70,8%
	APE Masterlife Crédit et Avizen Pro	0%	67%	33%	0%	0%	94,2%
IFS Assistant	Taux de rendez-vous annuel sur les clients stratégiques confiés	0%	25%	50%	0%	25%	92,6%
	Montant e-VS	0%	25%	50%	25%	0%	90,3%
	Mesure de la satisfaction Clients	0%	0%	75%	25%	0%	98,8%

Inspecteurs Fonction Support

Objectif collectif

- ➔ **Objectif collectif national IFS** : Progression de la part des producteurs actifs en Prévoyance et Santé depuis le début de l'année
- ➔ Réalisé à fin 12/2022 : + 8,3 pts vs objectif 2022 à + 10,2 pts, soit atteinte de -1,9 pts.
- ➔ Taux de gratification : 87,3%, soit un complément de bonus collectif de 933 € (pour 100% de présence).

IFS Nouveaux métiers : Garantie du Bonus 2021

Modalités de la garantie

- ➔ Garantie du montant du bonus 2021 pour tous les IFS ayant opté avant le 1^{er} avril 2022.
- ➔ Garantie de la moitié du bonus 2021 pour les IFS de l'Île de France ayant opté au 01/07/2022 pour les nouveaux métiers.
- ➔ Base du montant garanti : bonus individuel 2021 y compris soulte, perçus en février et mars 2022.
 - ➔ Cas de l'IdF : Garantie de la moitié du bonus 2021 y compris soulte à rapprocher du bonus 2022 calculé sur les nouveaux objectifs y compris la moitié de la soulte 2022.
 - ➔ Exemple :
 - Bonus individuel 2021 = 6 300 € + 800 € (soulte)
 - Bonus individuel 2022 = 3 500 € (S1) + 2 900 (S2) + 900 (soulte 2022)On comparera $(6300 + 800)/2 = 3550$ € (montant garanti) € à $2900 + 900/2 = 3350$ € (bonus S2 2022). Un complément de 200 € sera versé.
- ➔ Versement de l'éventuel complément de bonus (au-delà de l'enveloppe régionale) en mars en même temps que la soulte.
 - ➔ La fiche individuelle est complétée pour distinguer la soulte et le complément lié à la garantie, même si les montants sont cumulés sur le bulletin de paie.

Suite à nos demandes en concertation la CFE-CGC a obtenu :

- Item soulté « nbre de nvx clients stratégiques » (concerne les **IMC**)
 - ➔ Baisse de l'objectif de 18% => le taux d'atteinte moyen passe de 79% à 95%
- Item soulté « Montant Evs » (concerne **IFS RDO**)
 - ➔ Baisse de l'objectif de -12% => le taux d'atteinte moyen passe de 93,9% à 100%
- Item soulté « Habilitations MA » (concerne les **IMC et IFS MA**)
 - ➔ traitement au cas par cas pour des dossiers non passés fin 2022
- Objectif collectif **IMC** (non soulté avec un taux d'atteinte de 83,6%)
 - ➔ le taux de paiement obtenu est de 90,7% (au lieu des 50% prévus au protocole)
(soit **1116€** de gain supplémentaire)
- Objectif collectif **IFS** (non soulté : taux d'atteinte -1,9pts)
 - ➔ le taux de paiement obtenu est de 95% (au lieu des 87,3% prévus au protocole)
(soit **412€** de gain supplémentaire)

Mise à disposition d'une fiche de récap en ligne

Avec intégration de la garantie Bonus pour les IFS concernés

Pilotage économique AEP

Fiche Bonus IFS 2022 -

Info Bulle Réinitialiser les filtres

Pour bien comprendre mon bonus

Contact : [REDACTED]

IFS: Tout

100 % Prorata présence

100 % Prorata dans le poste

Catégorie : IFS Expert Inspection

Objectif Individuel

Poids	Base	Indicateurs	Objectif	Réalisé	Taux d'atteinte	Taux de gratification	Bonus	1er intervalle	Intervalle de sécurité
30 %		Collecte brute diversifiée						90 %	80 %
20 %		CA Drouot Estate Expert						90 %	80 %
20 %		APE AVZP						90 %	80 %
30 %		Objectif Individuel							
		BONUS INDIVIDUEL TOTAL							
		AVANCES MENSUELLES DEJA PERCUES (objectif individuel)							
		BONUS INDIVIDUEL RESTANT A PAYER							
		SOULTE							
		BONUS 2021 GARANTI							
		COMPLEMENT BONUS							

Objectif Collectif

Poids	Base	Indicateurs	Objectif	Réalisé	Taux d'atteinte	Taux de gratification	Bonus	1er intervalle	Intervalle de sécurité
		Objectif Collectif						-3 pts	-6 pts
		AVANCES MENSUELLES DEJA PERCUES (objectif collectif)							
		BONUS COLLECTIF RESTANT A PAYER							

Affichage en février → BONUS INDIVIDUEL RESTANT A PAYER

New : Affichage en mars → SOULTE

New : Affichage en mars → BONUS 2021 GARANTI

New : Affichage en mars → COMPLEMENT BONUS

Fiche Bonus IMC : pas de changement / 2022

Pilotage économique AEP

Fiche Bonus IMC 2022 - Sélectionnez un IMC

Info Bulle Réinitialiser les filtres Pour bien comprendre mon bonus Contact :

Région : Tout DV : Tout IMC : Tout Inspection : (Vide) Région : - DV : (Vide) Prorata présence Prorata dans le poste

OBJECTIFS INDIVIDUELS

Poids	Base	Indicateurs	Objectif	Réalisé	Taux d'atteinte	Taux de gratification	Bonus	1er intervalle	Intervalle de sécurité
		EFFICACITE DU RESEAU							
		--- Taux de maintien des salariés à l'OMP à 6 mois						90%	80%
		--- Nombre de recrutement salariés						-1	-2
		--- Nombre d'habilitations de MA						-1	-2
		--- Taux de maintien des MA à 6 mois						90%	80%
		EPARGNE ET PROTECTION							
		--- Collecte brute diversifiée						90%	80%
		--- Transferts Pacte/Réemplois						90%	80%
		--- APE Prévoyance						90%	80%
		--- APE Santé						90%	80%
		REGLEMENTAIRE ET SATISFACTION CLIENT							
		--- Contrôle de Production						-11	-22
		--- %de Salariés+Mandataires respectant la formation DDA						90%	80%
		--- Mesure de la satisfaction Clients						90%	80%
		MANAGEMENT							
		--- % producteurs actifs en Prévoyance et Santé						90%	80%
		--- Nombre de nouveaux clients stratégiques						90%	80%
		--- Objectif individuel						90%	80%
		BONUS INDIVIDUEL TOTAL							
		--- AVANCES MENSUELLES DEJA PERCUES (Objectif Individuel)							
		--- BONUS INDIVIDUEL RESTANT A PAYER							

OBJECTIF COLLECTIF

Poids	Base	Indicateurs	Objectif	Réalisé	Taux d'atteinte	Taux de gratification	Bonus*	1er intervalle	Intervalle de sécurité
		OBJECTIF COLLECTIF						90%	80%
		--- AVANCES MENSUELLES DEJA PERCUES (objectif Collectif)							
		--- BONUS COLLECTIF RESTANT A PAYER							

AC : Rappel des items et taux d'atteinte des objectifs 2022

Les calculs ont été réalisés sur les AC présents toute l'année, avec un taux max à 130 %

➔ Rappel des items :

2022		Poids
EPARGNE	Taux de diversification ou Collecte brute diversifiée yc Retraite, yc transferts PACTE par effectif moyen	30%
PREVOYANCE	APE Prévoyance moyenne par effectif	20%
SANTE	APE Santé moyenne par effectif	20%
NOUVEAUX CLIENTS	Nombre moyen de nouveaux clients par effectif	30%

➔ Le taux moyen d'atteinte est de 100,7%

➔ Pourcentage d'AC (présents sur l'année) par tranche de taux d'atteinte

Résultats à fin : 12/2022	Moins de 70%	70%-90%	90%-100%	100%-130%	130% et plus	Médiane	Moyenne
Taux de diversification (UC + Euro-croissance) ou Collecte brute diversifiée	0,0%	0,7%	2,1%	60,7%	36,4%	121,5%	120,2%
APE Prévoyance moyenne	17,1%	32,9%	23,6%	17,9%	8,6%	90,0%	89,1%
APE Santé moyenne	14,3%	32,1%	15,7%	26,4%	11,4%	91,6%	93,5%
Nombre de nouveaux clients moyen	12,1%	30,0%	20,0%	26,4%	11,4%	92,5%	94,6%

Détail AC / IAC

→ AC

Résultats à fin : 12/2022	Moins de 70%	70%-90%	90%-100%	100%-130%	130% et plus	Médiane	Moyenne
Taux de diversification (UC + Euro-croissance) ou Collecte brute diversifiée	0,0%	1,0%	3,1%	60,2%	35,7%	119,8%	119,4%
APE Prévoyance moyenne	19,4%	30,6%	24,5%	16,3%	9,2%	90,0%	88,0%
APE Santé moyenne	16,3%	35,7%	14,3%	22,4%	11,2%	89,4%	91,4%
Nombre de nouveaux clients moyen	12,2%	35,7%	17,3%	24,5%	10,2%	91,0%	93,4%

→ IAC

Résultats à fin : 12/2022	Moins de 70%	70%-90%	90%-100%	100%-130%	130% et plus	Médiane	Moyenne
Taux de diversification (UC + Euro-croissance) ou Collecte brute diversifiée	0,0%	0,0%	0,0%	60,0%	40,0%	127,1%	122,4%
APE Prévoyance moyenne	10,0%	40,0%	22,5%	20,0%	7,5%	90,8%	93,2%
APE Santé moyenne	7,5%	25,0%	20,0%	35,0%	12,5%	97,3%	100,2%
Nombre de nouveaux clients moyen	10,0%	17,5%	27,5%	30,0%	15,0%	96,9%	99,4%

DEMANDE CFE-CGC



Notre demande de revoyure pour les AC/IAC porte sur l'item Prévoyance avec 73% des Animateurs <100

Réponse Direction :

Comme pour les IMC et IFS nous ne souhaitons pas revoir les items Business. Et de plus le taux d'atteinte moyen des animateurs à 100,7% est bien supérieur à celui des IMC/IFS



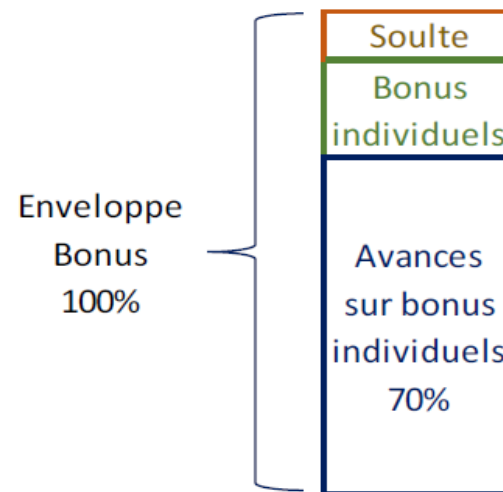
RAPPELS

(fonctionnement du mécanisme de la soule
+ intervalles associés et de sécurité)

Calcul de la soulte sur les objectifs individuels IMC - Rappels

Calcul fait indépendamment au niveau de chacune des régions

- L'enveloppe de bonus est calculée sur la base de la moitié du salaire de base de tous les IMC. Cette enveloppe est intégralement distribuée.
- Une avance sur bonus, non reprenable, est perçue chaque mois : 70% de l'enveloppe de référence.
- Les bonus individuels sont calculés pour chaque IMC, en fonction de l'atteinte sur chaque objectif.
- La différence entre l'enveloppe globale de chacune des régions et la somme des avances déjà versées et des bonus individuels est répartie uniformément entre tous les IMC présents en fin d'année. Un prorata s'applique dans les cas d'entrée/sortie/absence en cours d'année.



Objectifs IFS : Calcul de la soulte

Calcul fait indépendamment au niveau de chacune des régions

- Mêmes principes d'enveloppe régionale, avance, soulte que pour les IMC avec les particularités suivantes :
- Les bonus individuels sont calculés pour chaque IFS, en fonction de l'atteinte sur chaque objectif et du taux maximum de gratification possible pour le regroupement de métiers.
 - IFS Expert/IFS Patrimonial/IFS Social
 - IFS Assistant/RDO/CECR
 - IFS MA
- La différence entre l'enveloppe globale régionale et la somme des bonus individuels est répartie uniformément entre tous les IFS présents en fin d'année (toutes catégories confondues).

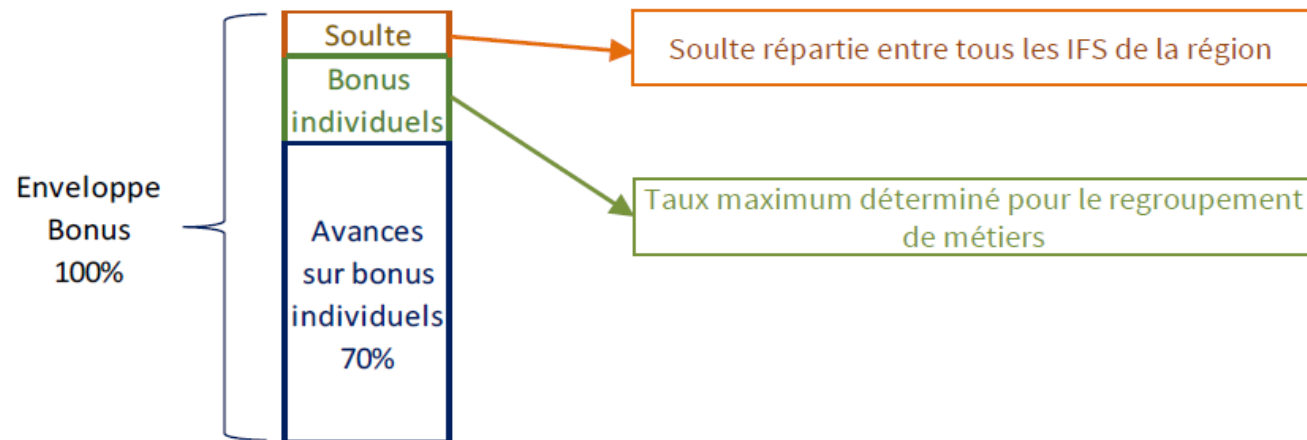
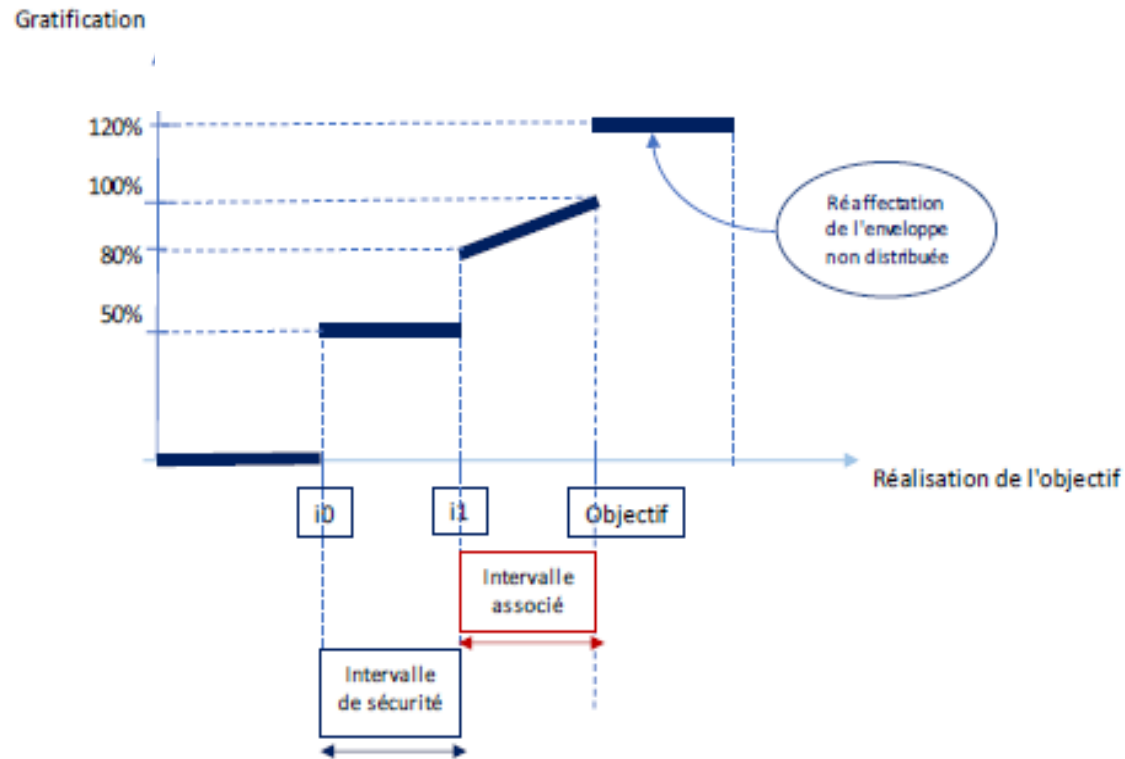


Schéma explicatif des espaces associés aux objectifs : IMC/IFS



Exemple de calcul pour un objectif et les intervalles associé et de sécurité suivants :

$i_1 = 90\%$ $i_0 = 80\%$

Taux d'atteinte de l'objectif	Taux de commissionnement
$[0-80[$	0%
$[80-90[$	50%
90%	80%
91%	82%
92%	84%
93%	86%
94%	88%
95%	90%
96%	92%
97%	94%
98%	96%
99%	98%
100%	100%
>100%	jusqu'à 120% si l'enveloppe le permet

Objectifs IMC 2022

Intervalles associés et de sécurité

2022		Seuil Intervalle associé	Seuil intervalle de sécurité
EFFICACITE DU RESEAU (20%)	Taux de maintien des salariés à l'OMP à 6 mois	90%	80%
	Nb de recrutements salariés	-1	-2
	Nombre d'habilitations d'Agents Mandataires	-1	-2
	Taux de maintien des Agents mandataires en réussite (97 500 UP base semestrielle) à 6 mois	90%	80%
EPARGNE ET PROTECTION (40%)	Collecte brute diversifiée yc Retraite,DE, GSM et yc transferts PACTE	90%	80%
	Transfert PACTE	90%	80%
	APE Prévoyance	90%	80%
	APE Santé	90%	80%
REGLEMENTAIRE ET SATISFACTION CLIENTS (20%)	Contrôles de production IMC	77	66
	% de Salariés+Mandataires d'Assurance respectant les 15h de formation DDA	90%	80%
	Mesure de la Satisfaction Clients	90%	80%
MANAGEMENT (en lien avec les CPR) (20%)	Transformer : % producteurs actifs en Prévoyance et Santé	90%	80%
	Transformer : Nombre de nouveaux clients Stratégiques	90%	80%
	Objectif individuel de l'inspecteur : Formations obligatoires dont DDA, utilisation des outils (signature électronique, Amel, Kiosk, connexion AXA.fr, taux e-VS), Piloter les leviers d'amélioration du PCM impactant les coûts (KPI RH dont GG, taille d'équipes, mix grade et filières, non habilités) et les revenus (taux diversification APE et en-cours, collect nette dont décollecte €, chutes précoces, frais d'entrée...)	90%	80%
OBJECTIF COLLECTIF	Taux de maintien à 24 mois des Salariés à l'OMP + AM en réussite	90%	80%

Calcul du bonus sur les Objectifs individuels IMC - Rappels

Principes de la gratification sur objectifs personnalisés

→ Détermination des objectifs et des intervalles de valeur :

Obligatoire	Modulable
4 critères et objectifs retenus	Choix des critères et des objectifs
Poids de chaque critère	Poids min de 20% par critère
Intervalle associé [Tolérance; Objectif]	Amplitude de l'intervalle
Intervalle de sécurité [borne inf; Tolérance] : Même amplitude que l'espace associé	

→ Montant de référence de la gratification (enveloppe) : la moitié du salaire de base des IMC

→ Calcul de l'atteinte des objectifs (calcul au niveau de chaque objectif défini) :

- Si l'atteinte est comprise dans l'espace associé, la gratification est calculée linéairement entre 80% et 100%.
- Si l'atteinte est comprise dans l'intervalle de sécurité, la gratification est de 50%.
- En fin d'exercice, la part non distribuée de l'enveloppe est affectée aux IMC ayant dépassé l'objectif dans la limite de 120%.
- Le solde éventuel (soulte) de chacune des régions est réparti uniformément entre les IMC de la région présents en fin d'exercice.

Objectifs IFS

intervalles associés et de sécurité - 2022

2022		Seuil intervalle associé	Seuil Intervalle de sécurité
IFS Expert	Collecte brute diversifiée yc Retraite, DE, GSM et yc transferts PACTE	90%	80%
	CA Drouot Estate	90%	80%
	APE AVZP	90%	80%
	Objectifs individuels de l'inspecteur, dont 1 à hauteur de 20% en lien avec 1 des 5 CPR Exemples : développement des compétences nécessaires à la conquête de clients stratégiques (clients pros et chefs d'entreprise notamment), collaboration avec la GP visant à développer la QP dans le CA. Animation des pratiques et objectifs Pacte. Mise en place de la démarche Partenaires20	90%	80%
RDO - Réfèrent Digital&Outils	Taux de rendez-vous annuel sur les clients stratégiques confiés	90%	80%
	Montant e-VS	90%	80%
	Taux de signature électronique	90%	80%
	Objectifs individuels de l'inspecteur, dont 1 à hauteur de 20% en lien avec 1 des 5 CPR Exemples : Utilisation des outils (signature électronique, AMEL, KIOSK, % de clients connectés à axa.fr), mise en oeuvre des formations Agiles Ensemble, et soutien du DV dans la gestion courante de son périmètre.	90%	80%
CECR - Coordinateur Efficacité Commerciale et Réglementaire	Taux de signature électronique	90%	80%
	Mesure de la satisfaction Clients		
	Objectifs individuels de l'inspecteur, dont 1 à hauteur de 20% en lien avec 1 des 5 CPR Exemples : mettre en place l'animation des RDO, s'assurer du déploiement d'Agiles Ensemble, s'assurer de la mise en oeuvre des plans d'actions sur le réglementaire (DDC / taux de justif, personnes vulnérables pour les inspections identifiées/concernées), contribuer à la mise en lace des plans d'actions RSE.	90%	80%
IFS MA	Nombre d'habilitations d'Agents Mandataires	90%	80%
	Taux de maintien des Agents mandataires en réussite à 6 mois (base annuelle 195 000 UP)	90%	80%
	Part des Mandataires respectant les 15 H DDA	90%	80%
	Objectifs individuels de l'inspecteur, dont 1 à hauteur de 20% en lien avec 1 des 5 CPR	90%	80%

		Seuil intervalle associé	Seuil Intervalle de sécurité
IFS Ingénierie Financière	Collecte brute diversifiée yc Retraite,DE, GSM et yc transferts PACTE	90%	80%
	Taux de diversification (UC +euro-croissance) sur PUVL	90%	80%
	CA Drouot Estate	90%	80%
	Objectifs individuels de l'inspecteur, dont 1 à hauteur de 20% en lien avec 1 des 5 CPR.Exemples : développement des compétences nécessaires à la conquête de clients stratégiques (clients pros et chefs d'entreprise notamment), collaboration avec la GP visant à développer la QP dans le CA.	90%	80%
IFS Protection sociale	APE Prévoyance et Santé	90%	80%
	APE Retraite (PU +PP)	90%	80%
	APE Master Life Crédit et AVZP	90%	80%
	Objectifs individuels de l'inspecteur, dont 1 à hauteur de 20% en lien avec 1 des 5 CPR.Exemple : développement des compétences nécessaires à la conquête de clients stratégiques	90%	80%
IFS Assistant	Taux de rendez-vous annuel sur les clients stratégiques confiés	90%	80%
	Montant e-VS	90%	80%
	Mesure de la satisfaction Clients	90%	80%
	Objectifs individuels de l'inspecteur, dont 1 à hauteur de 20% en lien avec 1 des 5 CPR Exemples : Utilisation des outils (signature électronique, AMEL, KIOSK, % de clients connectés à axa.fr)		
IFS IARD	APE Santé et PF sur classe D	90%	80%
	Nombre d'affaires nouvelles Clic and Go	90%	80%
	Objectifs individuels de l'inspecteur, dont 1 à hauteur de 20% en lien avec 1 des 5 CPR	90%	80%
OBJECTIF COLLECTIF	Progression de la Part des producteurs actifs en Prévoyance et Santé (en pts)	- 3 pts	-6 pts

Calcul du bonus sur les Objectifs individuels IFS - Rappels

- Les bonus des IFS étaient calculés, historiquement, par application du protocole, à partir d'un taux d'atteinte global pondéré, communiqué par chacune des régions, et non à partir du taux d'atteinte de chaque objectif.
- Fin 2018, un suivi des réalisations des objectifs IFS a été mis en place mais de manière incomplète dans certaines régions, ne permettant pas le calcul des bonus par objectif pour tous les IFS.
- La soulte était répartie sur tous les IFS présents d'une région sans distinction de catégorie.
- Depuis mai 2019, le suivi des réalisations est généralisé, complet et communiqué aux IFS.
- **Les calculs peuvent donc désormais se faire conformément au protocole**
- Sur le périmètre des IFS, le protocole prévoit un calcul de soulte par catégorie d'IFS et non globalement sur tous les IFS d'une région.

Pour bien comprendre mon bonus

Page explicative du calcul du bonus

Pilotage économique AEP

Pour bien comprendre mon bonus

Enveloppe Bonus au total de la région 100%

- Avances sur bonus individuels 70%
- Bonus individuels
- Soutte

Bonus individuels : ~~ne~~ majoration de la gratification (jusqu'à 120%) pour les IMC ayant atteint et dépassé l'objectif

Gratification individuelle :
Pour chaque objectif, l'enveloppe de référence et les avances sont définies à partir du poids de cet objectif.
A partir du taux d'atteinte, le taux de gratification est calculé en fonction du 1er intervalle et de l'intervalle de sécurité.

- pour un résultat compris entre le 1er intervalle et 100%, la gratification est linéaire entre 80% et 100%,
- pour un résultat compris entre le 1er intervalle et l'intervalle de sécurité, la gratification est de 50%,
- pour un résultat inférieur à l'intervalle de sécurité, il n'y a pas de gratification.
- pour un résultat supérieur à 100%, la gratification est portée jusqu'à 120% si l'enveloppe le permet.

Soutte : La différence entre :
- l'enveloppe globale de chacune des régions,
- la somme des avances déjà versées et des bonus individuels
est répartie uniformément entre tous les IMC présents en fin d'année.
Un prorata s'applique dans les cas d'entrée/sortie/absence en cours d'année.

Exemple de calcul pour un objectif et les intervalles associé et de sécurité suivants :
IL = 90% IO = 80%

Taux d'atteinte de l'objectif	Taux de commissionnement
[0 - 80%]	0%
(80% - 90%]	25%
90%	80%
91%	82%
92%	84%
93%	86%
94%	88%
95%	90%
96%	92%
97%	94%
98%	96%
99%	98%
100%	100%
> 100%	Jusqu'à 120% si l'enveloppe le permet

Prises en compte des mouvements en cours d'année :

- **Entrée en cours d'année :**
Base de référence : la moitié du salaire de base sur la période IMC ou IFS (source Pléiades)
Soutte : au prorata du temps de présence dans le poste
Objectif collectif : au prorata du temps de présence dans le poste
- **Sortie en cours d'année (changement de métier, retraite, TAR, longue maladie...) :**
Base de référence : la moitié du salaire de base sur la période IMC ou IFS (source Pléiades)
Objectif collectif : au prorata du temps de présence dans le poste
Pas de soutte
- **Changement d'inspection :**
Pas d'impact sur la base de référence, ni sur l'objectif collectif, ni sur la soutte
Objectifs et réalisés calculés au prorata du temps sur chaque inspection
- **Longue absence (supérieure à 90 jours) :**
Base de référence : la moitié du salaire de base sur la période avant la situation 2 (source Pléiades)
Soutte : si présent au 31/12, au prorata du temps de présence dans l'année.
Objectif collectif : au prorata du temps de présence dans l'année.
- Le cas échéant, prorata pour temps de présence dans le poste et pour absence se cumulent.

Classification : Confidentiel

Finalisation des objectifs 2023

adaptation des poids de différents objectifs

Objectifs IMC 2023 : pour discussion

2023 (concertation Janvier)

		Proposition de pondération
EFFICACITE DU RESEAU (20%)	Nb de recrutements salariés	25%
	Taux de maintien des salariés à l'OMP à 6 mois	25%
	Nombre d'habilitations Mandataires d'Assurance	25%
	Taux de maintien des Agents mandataires en réussite (97 500 UP base semestrielle) à 6 mois au 31/12/2023	25%
EPARGNE ET PROTECTION (40%)	Collecte brute diversifiée CA PUVL (y compris VS Retraite, Transf. Pacte et Drouot/GSM)	30% 20%
	Collecte brute UC hors € Croissance (y compris VS Retraite, Transf. Pacte et Drouot/GSM)	20%
	Transferts Pacte/Réemplois Production PP Retraite	20% 20%
	APE Prévoyance	25% 20%
	APE Santé	25% 20%
REGLEMENTAIRE ET SATISFACTION CLIENTS (20%)	Contrôles de production IMC	45%
	% de Salariés+Mandataires respectant les 15h de formation DDA	30%
	Mesure de la Satisfaction Clients Rappel des clients insatisfaits	25%
MANAGEMENT (en lien avec les CPR) (20%)	Transformer (Prévoyance-Santé) : % producteurs actifs en Prévoyance <u>et</u> Santé	30%
	Transformer : nombre de nouveaux clients Stratégiques Taux de connexion Mon Axa (usage)	25%
	Objectif individuel de l'inspecteur : en lien avec une des 4 CPR (Développer, Client, Collaborer, Délivrer), exemples : Formations obligatoires dont DDA, recrutement Expérimentés, <u>taux de non habilités à Frémigny / taux maintien 24 Mois</u> , taille de l'équipe dont avec MA, mix grade, Animation du Club Excellence, Développement avec la GP, Drouot Estate, taux de diversification sur affaires nouvelles et transferts Pacte, collecte nette dont €/UC. Utilisation des outils (signature électronique, Amel, Kiosk, connexion AXA.fr, taux e-VS, Easy-épargne). <u>Taux de visite clients stratégiques. Animation de l'identité du réseau.</u>	45%
OBJECTIF COLLECTIF	<u>Taux de maintien à 24 mois des Salariés à l'OMP + AM en réussite (1MUP) Indicateur de satisfaction clients (hors traitement des tickets)</u>	

→ Point d'attention sur le taux de non habilitation à Frémigny.

→ Baisse du poids Prév/Santé.

→ Intégration de Mon Axa (hors espace client)

→ Distinction au sein de la mesure de la satisfaction clients, entre le rappel des clients insatisfaits, et l'indicateur de satisfaction clients.

→ Modification de l'objectif collectif : satisfaction clients, vs maintien 24 mois (intégré en Management).



Item IMC 2023 : Proposition Direction

Obtention CFE-CGC

APE Prev	25%	→	20%
APE Santé	25%	→	20%
CA PUVL	30%	→	20%

+ Suppression obtenue de l'item « nbre de nvx clients stratégiques »

+ Suppression en objectif collectif de l'item « tx de maintien à 24 mois + MA en réussite »

Objectifs IFS 2023 :

- ➔ Alignement global avec les IMC.
- ➔ Distinction au sein du taux de connexion Mon Axa : hors espace client pour le collectif, et y compris pour les IFS RDO/Ass.
- ➔ Ajout d'un indicateur réglementaire spécifique pour les CECR : taux de remédiation des cas spécifiques.
- ➔ E-VS en taux : nombre de e-VS, ramené au nombre total de VS hors Amadéo/Lux.

2023 (concertation Janvier)

		Poids des items
IFS AM	Nombre d'habilitations d'Agents Mandataires	20%
	Taux de maintien des Agents mandataires en réussite à 6 mois au 31/12/2020 (97 500 UP base semestrielle)	20%
	% de Mandataires respectant les 15h de formation DDA	30%
	Objectifs individuels de l'inspecteur, dont 1 à hauteur de 20% en lien avec 1 des 5 CPR Exemples : soutien au pilotage de la filière (maintien à 1 an à 440 000 UP, maintien à 24 mois à 1MUP)	30%
IFS Protection sociale	APE Prévoyance et Santé	30%
	APE Retraite	20%
	APE Master Life et AVZP	20%
	Objectifs individuels de l'inspecteur, dont 1 à hauteur de 20% en lien avec 1 des 5 CPR. Exemple : développement des compétences nécessaires à la conquête de clients stratégiques.	30%
IFS CECR	Taux e sign+clients stratégiques Taux de connexion Mon Axa (usage)	30% 20%
	Taux de remédiation des cas spécifiques	0% 20%
	Mesure satisfaction clients Indicateur de satisfaction clients (hors rappels des clients insatisfaits)	20%
	Objectifs individuels de l'inspecteur, dont 1 à hauteur de 20% en lien avec 1 des 5 CPR Exemples : mettre en place l'animation transversale des RDO et de l'utilisation des outils, s'assurer du déploiement d'Agiles Ensemble, s'assurer de la mise en oeuvre des plans d'actions sur le réglementaire (DDC / taux de justif, personnes vulnérables pour les inspections identifiées/concernées), contribuer à la mise en place des plans d'actions RSE.	50% 40%
IFS RDO (ou Assistants)	Taux de rendez-vous annuel sur les clients stratégiques confiés Taux de connexion Mon Axa (y compris espace client)	20%
	Taux e-VS (en montant) (en nombre)	20%
	Taux de signature électronique	20%
	Objectifs individuels de l'inspecteur, dont 1 à hauteur de 20% en lien avec 1 des 5 CPR Exemples : Utilisation des outils (signature électronique, AMEL, KIOSK, % de clients connectés à axa.fr), mise en œuvre des formations Agiles Ensemble, et soutien du DV dans la gestion courante de son périmètre.	40%
IFS Experts (ou Ingénierie Financière)	Collecte brute diversifiée UC (y compris Retraite, y compris Pacte/Réemplois y compris Drouot/GSM)	30%
	CA Drouot Estate APE PP Retraite	20%
	APE AVP APE Prévoyance	20%
	Objectifs individuels de l'inspecteur, dont 1 à hauteur de 20% en lien avec 1 des 5 CPR Exemples : développement des compétences nécessaires à la conquête de clients stratégiques (clients pros et chefs d'entreprise notamment), collaboration avec la GP visant à développer la QP dans le CA. Animation des pratiques et objectifs PActe. Mise en place de la démarche Partenaires.	30%
OBJECTIF COLLECTIF	Progression du % d'actifs en Prévoyance et Santé Taux de connexion Mon Axa (usage)	43

Objectifs IFS 2023 : Obtentions CFE-CGC

- Suppression obtenue de l'item « Rdv sur clients stratégiques » (IFS RDO)
- + Suppression de l'objectif collectif « progression du %age d'actifs prev/santé » remplacé par « tx de connexion mon Axa » (Tous IFS)
- + Ajout de l'APE prévoyance à l'item « APE Av des pros » (IFS Experts)
- + Taux Evs en nombre et plus en montant (IFS RDO)
- + Suppression de l'item « Taux E.sign + clients stratégiques » (IFS CECR)

Objectifs AC 2023 : pour discussion + Critères nomination IAC

AC 2023 (Concertation Décembre)

		Poids
EPARGNE	Taux de diversification d'UC ou Collecte brute PUVL diversifiée (UC+ Euro-croissance) y compris VS Retraite (yc Transferts Pacte / Réemplois) par effectif moyen	30% 20%
PREV./RETRAITE	APE Prévoyance Production PP Retraite par effectif moyen	20%
PREV./SANTE	APE Prévoyance+Santé par effectif moyen	20% 30%
NOUVEAUX CLIENTS	Nombre de nouveaux clients par effectif moyen	30%

Critères Nomination IAC 2023

		Vs moy.
EFFICACITE COMMERCIALE	Taux d'OMP	+3 pts
ACTIVITE CLIENTS STRAT	% d'actifs Prév et Santé	+3 pts
REGLEMENTAIRE	Taux de signature électronique	+3 pts
OBJECTIFS	3 objectifs sur 4 Taux de connexion Mon Axa (usage)	+5 pts

- ➔ Alignement au maximum avec les IMC, compte-tenu des contraintes protocolaires (4 indicateurs entre 20% et 30% chacun)
- ➔ Suppression du principe du max (entre le taux d'UC et la collecte PUVL UC).
- ➔ Regroupement « contraint » de la Prévoyance + Santé, pour afficher un item spécifique sur la Retraite.
- ➔ Hausse du poids de l'Epargne/Retraite vs Prévoyance/Santé.

La CFE CGC demande les ajustements suivants :

- Des pondérations à 30/25/20/25 au lieu de 20/20/30/30 (pour aller dans le même sens que pour les IMC sur une baisse du poids de la Prev (item dégradé dans toutes les populations sur 2022))
- notre demande est de mettre un item « transfo » à la place de l'item « nouveaux clients »

Réponse Direction : La décision sera prise en concertation des Niveaux 1 et niveaux 2 le 8 février.



Point sur le Grenelle du client AEP

Baromètre Client AEP

Le Baromètre Client AEP, qu'est-ce ?

- + de 600k clients interrogés, 33k retours dont 13k verbatims
- **Objectif:** interroger nos clients sur la relation tissée ensemble et en mesurer leurs attentes pour mieux y répondre

Quels sont les principaux enseignements ?

- Le **taux de satisfaction globale AXA est de 73%**.
- Les clients de moins de 55 ans sont moins satisfaits que leurs aînés (seulement 66% de taux de satisfaction).
- Les **clients multi-équipés sont les plus satisfaits**. Les clients Santé ressortent également avec les meilleurs taux de satisfaction (au moins 81% de taux de satisfaction).
- Les clients stratégiques ne sont, au global, pas plus satisfaits d'AXA que les clients non-stratégiques.
- **Près de 70% des clients souhaitent avoir une visite annuelle**. Les clients qui ont eu un contact avec AXA lors des 12 derniers mois ont un taux de satisfaction de 86%. Les clients sont également **davantage satisfaits lorsque le contact a été initié par le Conseiller**.
- **L'absence de Conseiller est rédhibitoire** avec 55% de satisfaction pour les clients orphelins, dont environ 90% déclarent souhaiter un Conseiller attitré.
- Les clients sont nombreux à estimer qu'AXA incarne sa raison d'être (près de 60%) et que la RSE est un **critère important voire déterminant dans le choix de leur produit (environ 70%)**.
- Les clients sont **satisfaits de leur Conseiller**: 81% de satisfaction ; NPS Conseiller à 52, avec 65% de promoteurs.
- Le Conseiller AEP est particulièrement reconnu pour ses qualités d'**Ecoute, d'Expertise et de Proximité**
- **Les clients se connectant au moins 2 fois par an à l'Espace Client sont plus satisfaits que la moyenne**

Quelles actions prenons-nous ?

- Communication au réseau
- Analyser les résultats par DV & IMC
- Rappeler tous nos clients insatisfaits
- => Réfléchir à une démarche collective pour identifier les pratiques gagnantes et les actions à mener suite



Classification : Confidentiel
aux enseignements du Baromètre Client

Grenelle du client AEP - Voix des clients et du réseau



Agir ensemble pour le client, avec empathie et exigence

Pourquoi ?

Améliorer la satisfaction, fidéliser et augmenter la recommandation, et donc développer l'activité

Comment ?

Par une volonté commune, un partage des bonnes pratiques et la prise d'engagements issus de nos travaux

Qui ?

Tous les acteurs de la Relation Client : les Conseillers, les Mandataires, l'Encadrement commercial, les Directions de Marché, les Services Clients...

Les étapes de la démarche du Grenelle du client AEP



Intervention CFE /CGC



La CFE-CGC fait remarquer qu'il s'agit encore d'une couche rajoutée au millefeuille « satisfaction clients », et s'inquiète d'un « plan d'actions lié aux engagements de chaque thématique »

La CFE-CGC demande que les IMC puissent régler une grosse majorité des irritants de leurs équipiers pour lesquels il faut aujourd'hui passer par le DV !

Réponse Direction :

Le Grenelle du client ne doit pas être un sujet à part mais plutôt partie intégrante de l'activité.

Et l'objectif est clairement de simplifier la ligne managériale en permettant la résolution par les managers de beaucoup plus d'irritants.



5

Premiers éléments de partage sur le
projet de simplification de la rêm
(phase diagnostic)

Intervention CFE /CGC



Ce sujet est extrêmement sensible ! Nous serons donc très vigilants tout au long de cette année et attendons les développements à venir concernant les simplifications que vous proposerez.

Nous souhaitons évidemment être partie prenante des réflexions qui seront menées.

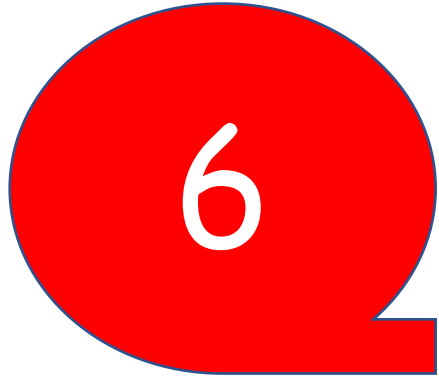
Réponse Direction :

Nous serons très prudents car ce système de rémunération a porté la réussite du réseau aujourd'hui sur l'ensemble des branches du business mais il s'avère très compliqué à expliquer avec beaucoup de difficultés en phase de recrutement car peu lisible => est-ce motivant pour développer notre activité ?

Aucun plan d'action ni solutions ne sont prévus à ce stade

T. Goument : Nous ne sommes pas du tout sur un « Phénix 2 »





Présentation de la note de frais professionnels 2023

Notes annuelles de remboursement des frais pros

nouveautés 2023 - Tous grades confondus

- ➔ **Indemnités kilométriques** : Mode de calcul mensuel abandonné au profit du seul choix de calcul annuel

- ➔ **Hôtellerie** : Revalorisation du barème
 - ➔ Paris, IDF : porté de 160 à 200€
 - ➔ Lyon ET Marseille : porté de 130 ou 110€ à 160€
 - ➔ Autres villes : porté de 110 ou 90€ à 130€
 - ➔ Soirée étape majorée dans les mêmes proportions (hôtel + 25€ pour le repas du soir)

- ➔ **Cadeaux clients et sponsoring** : mise en conformité avec le nouveau Code de conduite anti corruption avec notamment pour les cadeaux à plus de 100€ le remplacement du mail d'accord préalable du DC par la copie du mail DKDO d'accord du N+1

Nouveautés 2023 applicables à certaines populations

- ➔ **Titulaires de véhicules de fonction : usage privé du véhicule :** Accord dérogatoire du Directeur des Ventes à présenter pour tous les utilisateurs déclarant moins de 1,000 km privés à l'année
- ➔ **IMC/IFS/Animateurs :** mise en conformité avec le nouveau code de conduite anti-corruption en ajoutant la nécessité de déclarer et fournir dans la pochette de frais la copie d'accord DKDO pour les séminaires avec nuitée

Clarifications et points de vigilance

- ➔ **Documents salesforce à présenter :** Généralisation de l'utilisation du rapport « Rdv pris en compte pour les frais pros » et remplacement de la fourniture de copie d'agenda SF par copie du rapport dans les pochettes de frais

- ➔ **Hôtellerie :** Rappel que l'outil de réservation en ligne (Traveldoo) ne doit pas être utilisé dans le cadre des déplacements professionnels. Usage autorisé à titre dérogatoire uniquement pour les invitations Direction, prises en charge hors NDF

- ➔ **Restauration :**
 - Rappel que les réunions clients entrent dans le cadre de l'animation et ne peuvent être prises en charge en frais professionnels
 - Nécessité de déclarer le nom de l'accompagné (ou accompagnant) lors de l'utilisation du type de frais « repas d'accompagnement ».
 - Rappel qu'il ne peut y avoir de prise en charge d'une facture de restauration faisant mention d'un financement partiel par ticket restaurant
 - Rappel de la nécessité de présenter un accord préalable de l'IMC pour les repas d'affaire le soir ou le samedi midi



Questions diverses

Questions CFE /CGC



Au niveau des réclamations sur la production, serait-il possible de faire plusieurs demandes à la fois pour un même client, ou une même demande pour plusieurs clients (Aujourd'hui il convient de faire une demande par client et par sujet)

Réponse Direction :

Non, nous restons sur le process actuel



Questions CFE /CGC



En ce qui concerne le forfait téléphonique pris par axa, pourrait-on demander à Orange qu'il active l'option gratuite d'appel wifi (ce qui permet de résoudre le problème des zones blanches pour les collaborateurs) ?

Réponse Direction :

Nous allons regarder la faisabilité de votre demande



Questions CFE /CGC



Est-il possible d'améliorer la fiabilité du suivi des formations faites par les collaborateurs (trop de formations effectuées ne remontent pas comme telles dans les tableaux), ce qui pose des problèmes notamment pour les stims

Réponse Direction :

Les dysfonctionnements remontés avec photo de l'écran final de la formation attestant sa fin, ont été traités.

Sur la stim du Q3 avec les formations PER, on a pris le 5 février 2023 pour la payer, puis une « voiture balai » en mars pour ceux qui n'auraient pas passé réclamations, (les régions seront averties).

Parallèlement on a bouclé avec nos prestataires EFD pour s'assurer que les formations apparaissent bien « terminées ».



Questions CFE /CGC



SANTE :

- Est-il possible d'avoir un service dédié à la santé avec plus de moyens ? (Comme c'est le cas en prévoyance ou en épargne, étant donné que la production en santé augmente fortement, le service actuel est vite débordé) :

- est-il possible d'avoir accès plus facilement à l'attestation que demandent les fonctionnaires pour leur service RH (aujourd'hui fastidieux) sur le même principe que l'attestation Madelin par exemple ?

Réponse Direction :

Pour avoir un référent, c'est lié à la réflexion sur le Grenelle, car on a le meilleur NPS du marché et si on interroge les conseillers, ce n'est pas le même retour

Concernant les attestations : nous regardons.



Questions CFE /CGC



La prime à l'équipement sera-t-elle conservée en cas de clôture d'un compte Axa Banque comme cela avait été annoncé ? (Axa mène actuellement une campagne pour clôturer les comptes inactifs)

Réponse Direction :

Non, car le critère bancaire tombe de ce fait !



Questions CFE /CGC



Pour les véhicules de fonction hybrides ou électriques, est-il possible d'augmenter la participation de l'entreprise pour le coût de l'électricité (cette participation ne couvre pas la consommation réelle des collaborateurs) ? Notre société prône à juste titre le RSE, des bornes électriques sont elles prévues en installation sur l'ensemble des sites et BIC ?

Réponse Direction :

Non il n'y a rien de prévu pour l'instant !



Questions CFE /CGC



Nous avons appris le départ de Raphaël Benda et prochainement de Muriel Thirard. Qui va reprendre la filière mandataire au national ? quels seront les référents de proximité des IFS mandataires et des IMC ?

Lors du passage d'un salarié à MA, on constate des différences de traitement en région concernant les délais pour passer d'un statut à l'autre. Pouvez vous nous confirmer quelle est la norme Direction AEP dans ce cas là ?

Réponse Direction :

Raphael et Muriel seront remplacés, nous voulons une filière MA forte.

Passer de salarié à MA : délai de 9 mois entre les 2 statuts avec une formation de 75h

Nous n'avons pas de sujet à propos d'un secteur identique.

Un rappel sur les règles est à venir



Questions CFE /CGC



Quand sera mise en place une saisie informatique du contrat d'assurance-vie (ou transfert PACTE) de clients en Gestion Personnelle, souhaitant investir une partie de leurs avoirs sur le fond CROISSANCE?

Réponse Direction :

Ce process devrait être déployé le 3 mars 2023



Questions CFE /CGC



Qu'en est il des reprises de com en santé pour décès ou liquidation judiciaire. la Direction technique est elle interrogée à propos de ce sujet récurrent que nous remontons régulièrement ?

Et le mandataire lui n'a pas de compte de franchise !

Réponse Direction :

la Direction technique a regardé la répartition démographique, et on a une majorité de sujets sur des clients qui ont souscrit après 85 ans. Nous ne souhaitons pas aller plus loin et de plus pour les clients plus jeunes, le compte de franchise est là pour absorber.



Questions CFE /CGC



Des actes de donations commissionnés sont ils prévus sur le contrat Excelium comme pour Odysiel et Expantiel ?

Réponse Direction :

Ce pourrait être un sujet pour la prochaine NAO 2023



Questions CFE /CGC



Les IMC pourraient ils avoir un interlocuteur NDF ?

Réponse Direction :

Nous souhaitons remettre l'IMC au centre de la discussion, et donc pour répondre aux gros irritants on réfléchit à la création d'un « espace temps » avec des personnes dédiées. Des call sont prévues.



Questions CFE /CGC



Quel est le mode de calcul sur un contrat prévoyance entre le brut et le net ? Difficilement pilotable par les animateurs, les IMC et les collaborateurs, ce qui a des effets négatifs sur les leviers de la rem, la stim (calculatrice stim prime HT) et les actifs prév/santé

Tableau
slide
suivante

Réponse Direction :

Nous vous avons transmis le tableau



Taux de taxes sur les contrats Santé et Prévoyance

Janvier 2023

MA SANTE

Taxe à 13,27% (contrat responsable/ solidaire – majorité des contrats)

Taxe à 20,27% (contrat non responsable/non solidaire)
Pas de droit d'adhésion ANPERE

ENTOUR'AGE

Pas de taxation

15 € de droit d'adhésion ANPERE (si non adhérent)

AVIZEN DES PROFESSIONNELS

Taxe : 14% en IT, 9% en Invalidité, pas de taxe sur le risque décès
15 € de droit d'adhésion ANPERE (si non adhérent)

AVIZEN

Taxe : 14% en IT, 9% en Invalidité, pas de taxe sur le risque décès
15 € de droit d'adhésion ANPERE (si non adhérent)

ESSEN'CIEL

Pas de taxation

15 € de droit d'adhésion ANPERE (si non adhérent)

MA PROTECTION

Taxe : 9%

Pas de droit d'adhésion ANPERE

MASTERLIFE CREDIT

Taxe 9% en IT et en Invalidité. 9% en décès (depuis 2019)

Merci