

**Coordinateur Syndical  
National de l'Inspection  
AEP AXA France  
Stéphane Le Foll  
IMC  
Ile de France  
stephane.lefoll@axa.fr**



**Isabelle Touchard  
IFS RDO  
Ile de France  
isabelle.touchard@axa.fr**



**Maxime Peyre  
IMC  
Ouest  
maxime.peyre@axa.fr**



**Thomas Desmaison  
IC avec MA  
Ouest  
thomas.desmaison@axa.fr**



**Gaëtan Videau  
IFS expert  
Sud-ouest  
gaetan.videau@axa.fr**



**Antoine Maiello  
IMC  
Sud-est  
antoine.maiello@axa.fr**



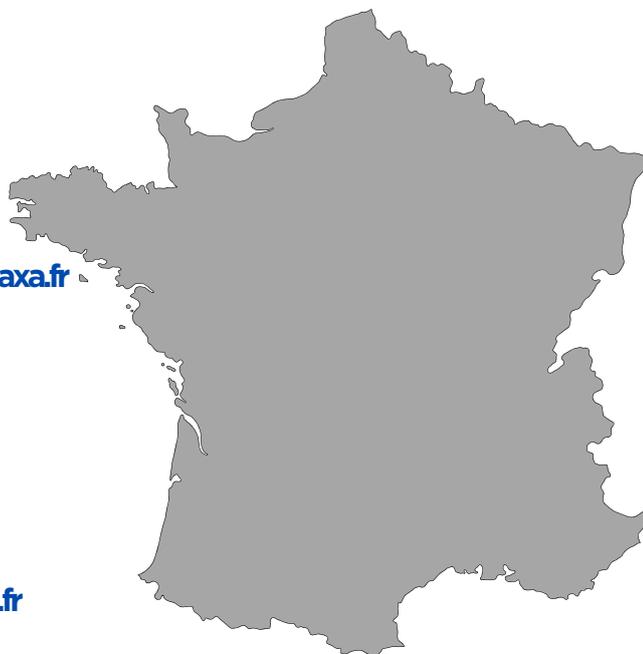
**Aude Pison  
IC  
Sud-est  
aude.pison@axa.fr**



**Francisco Canete y Munoz  
IMC  
Sud-est  
franciscocaneteymunoz@axa.fr**



**Véronique Dalle  
IFS experte  
Nord-est  
veronique.dalle@axa.fr**

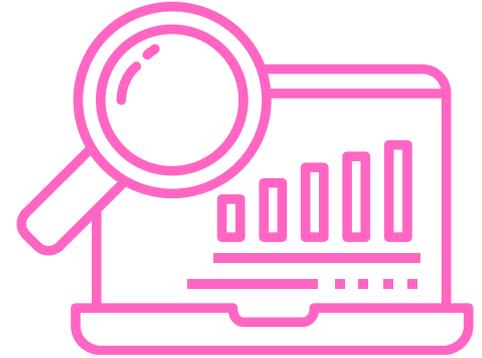


### Ordre du Jour

1. Suivi de la productivité
2. Suivi des OMP
3. Suivi des objectifs
  - a. point de situation 2024
  - b. objectifs 2025 - 1eres orientations
4. Questions diverses (1ere partie)
5. Frais professionnels
  - a. Information sur la note de frais 2025
6. Information sur le projet de convergence des outils de reporting
7. Fixation du planning 2025 des commissions de concertation
8. Questions diverses (2eme partie)

# Suivi de la productivité à fin octobre 24

- **Croissance APE VIE** est en baisse (relative) - 2,3% avec un important décrochage sur Entourage - 15,6%.
- **La Prévoyance** est en baisse - 6,9% notamment sur la gamme de la prévoyance des pros et Entourage.
- **La Santé** est également sur une baisse sensible.
- **La Productivité** est à -2,1% avec des fortes baisses sur la retraite, entourage, Avizen Pro et la santé.



La **CFE-CGC** interroge la direction sur une **baisse** assez significative des **actes de vente** notamment pour les populations des **CCD et des CCC** et par conséquent des APE.

La **CFE-CGC** s'inquiète de la **décroissance** de l'offre **Entourage**, de la santé, d'Avizen des pros et de la retraite.

La **CFE-CGC** renouvelle les **difficultés du réseau** sur le développement de l'offre Entourage en demandant de revoir l'**acceptation médicale** et le **tarif**, trop de surprimes, l'offre doit être plus souple.

La **CFE-CGC** alerte à nouveau la Direction sur la gamme **Avizen des pros** souvent concurrencée par AGIPI.

La **CFE-CGC** est très inquiète des **résultats en Santé** sur une offre en nette augmentation tarifaire en affaire nouvelle comme sur les stocks avec certaines de nos garanties qui ne sont pas dans le marché.

Nous alertons la Direction sur le **nombre de Joker insuffisant** pour défendre nos en cours, notamment chez nos producteurs qui développent depuis des années cette offre, sur la complexité d'utilisation du joker, sur la fidélisation de nos clients multi équipés et sur les inquiétudes des maires des communes avec qui le réseau a signé une convention qui se retrouve en 1ère ligne face à leurs administrés suite aux augmentations tarifaires (engendrant des problèmes sur l'ancrage local, l'identité du réseau et les développement de la reco de maire à maire).

La **CFE-CGC** réclame de revenir à un **crédit commercial de 20%**.

La Direction nous indique que la **tendance sur novembre est plutôt bonne notamment en Retraite** (prime moyenne en augmentation), cet item devrait être meilleur à fin décembre.

La Direction nous indique que l'item retraite doit être « **désaisonnalisé** ».

La **collecte PU/VL** est en légère croissance, en **Prévoyance et Santé**, c'est une année difficile.

La Direction est attentive sur le **décrochage** de l'offre **Entourage**, une évolution de la gamme est prévue en 2025, l'offre **Essentiel** évoluera également. La Direction nous indique qu'elle est attentive sur les **résultats en Santé** et entend le terrain. Les **augmentations** en Santé sont **inévitables** (transfert de charge).

**Une formation en présentiel sur le 1er semestre** sera déployée pour reprendre les offres avec un travail sur le **discours**, sur les **besoins** clients et les **garanties**, avoir une approche besoin et moins tarifaire.

**L'offre Santé devrait également évoluer.**

Le **taux de résiliation** des Santés n'a pas augmenté, le **taux des AN** a baissé. La Direction nous indique avoir **simplifiée** le dispositif des **jokers** et passe le **crédit commercial de 12 à 15%**.

La Direction **priorise la productivité** par le développement de la **multi ventes**. **Mon Offre Gagnante** n'a pas permis de faire plus d'actes de vente et de croissance notamment en prévoyance, le dispositif sera amélioré en 2025 (MOG +) pour multi équiper nos clients.

# APE, cumul janvier par branche

	France						évol. 10/2024 vs 10/2023	évol. 10/2024 vs 10/2022	évol. 12/2023 vs 12/2022
	10/2024	12/2023	10/2023	12/2022	10/2022	12/2021			
<b>APE EN VOLUME PAR BRANCHE</b>									
APE Vie *	339 424 K€	415 028 K€	347 571 K€	392 808 K€	325 636 K€	435 226 K€	-2,3%	+4,2%	+5,7%
dont Epargne FP	45 885 K€	59 739 K€	47 747 K€	52 938 K€	41 485 K€	74 953 K€	-3,9%	+10,7%	+12,8%
dont Millenium	-8 K€	-1 K€	-1 K€	34 K€	38 K€	14 848 K€		-117,2%	-103,6%
dont PERP (Référence) & PER	45 891 K€	59 741 K€	47 740 K€	52 908 K€	41 431 K€	80 139 K€	-3,9%	+10,8%	+12,9%
dont Retraite des Professionnels	0 K€	-1 K€	-1 K€	-1 K€	-1 K€	-32 K€			
dont Epagne PU	236 950 K€	282 574 K€	239 489 K€	271 452 K€	228 166 K€	293 981 K€	-1,1%	+3,8%	+4,1%
dont Prévoyance	21 984 K€	28 228 K€	23 590 K€	28 355 K€	23 628 K€	29 130 K€	-8,9%	-8,6%	-0,4%
dont Entourage	3 178 K€	4 548 K€	3 784 K€	4 821 K€	4 095 K€	4 990 K€	-15,6%	-22,4%	-5,7%
dont Essentiel	5 832 K€	6 926 K€	5 882 K€	6 915 K€	5 852 K€	7 395 K€	-0,9%	-0,3%	+0,2%
dont Protection Familiale	2 934 K€	3 287 K€	2 782 K€	3 008 K€	2 506 K€	3 512 K€	+6,2%	+17,1%	+9,3%
dont Avizen Pro	7 836 K€	10 097 K€	8 324 K€	10 286 K€	8 483 K€	10 009 K€	-5,9%	-7,8%	-1,8%
dont Santé	34 627 K€	44 488 K€	38 738 K€	40 063 K€	32 477 K€	37 162 K€	-5,7%	+6,6%	+11,0%

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

	France						évol. 10/2024 vs 10/2023	évol. 10/2024 vs 10/2022	évol. 12/2023 vs 12/2022
	10/2024	12/2023	10/2023	12/2022	10/2022	12/2021			
<b>APE MOYENNE PAR BRANCHE</b>									
APE Vie / producteur habilité *	153 641 €	189 482 €	158 088 €	177 340 €	147 080 €	193 750 €	-3,4%	+4,5%	+6,8%
dont Epargne FP	20 770 €	27 274 €	21 854 €	23 900 €	18 729 €	33 367 €	-5,0%	+10,9%	+14,1%
dont Millenium	-3 €	-1 €	-1 €	15 €	16 €	6 809 €		-117,2%	-103,6%
dont PERP (Référence) & PER	20 773 €	27 275 €	21 855 €	23 885 €	18 713 €	28 772 €	-5,0%	+11,0%	+14,2%
dont Retraite des Professionnels	0 €	-1 €	-1 €	0 €	0 €	-14 €			
dont Epagne PU	107 258 €	120 010 €	109 616 €	122 552 €	103 056 €	130 872 €	-2,2%	+4,1%	+5,3%
dont Prévoyance	9 942 €	12 888 €	10 801 €	12 801 €	10 627 €	12 968 €	-8,0%	-8,4%	+0,7%
dont Entourage	1 438 €	2 076 €	1 723 €	2 176 €	1 850 €	2 224 €	-16,5%	-22,2%	-4,6%
dont Essentiel	2 640 €	3 182 €	2 692 €	3 122 €	2 643 €	3 292 €	-2,0%	-0,1%	+1,3%
dont Protection Familiale	1 328 €	1 501 €	1 264 €	1 358 €	1 132 €	1 564 €	+5,1%	+17,3%	+10,5%
dont Avizen Pro	3 547 €	4 610 €	3 810 €	4 644 €	3 832 €	4 458 €	-8,9%	-7,4%	-0,7%
dont Santé	15 674 €	20 311 €	16 814 €	18 087 €	14 880 €	16 543 €	-8,8%	+6,6%	+12,3%

\* 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						évol. 10/2024 vs 10/2023	évol. 10/2024 vs 10/2022	évol. 12/2023 vs 12/2022
	10/2024	12/2023	10/2023	12/2022	10/2022	12/2021			
<b>PRODUCTIVITE MOYENNE PAR BRANCHE</b>									
Actes de ventes / producteur habilité (toute activité Part.Pro) *	96,5	123,1	98,6	119,1	94,7	135,5	-2,1%	+1,8%	+3,4%
dont affaires nouvelles Epargne FP	11,4	15,7	12,7	14,0	11,1	21,0	-10,2%	+3,1%	+11,5%
dont Millenium	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,7		-110,3%	-105,6%
dont PERP (Référence) & FER	11,4	15,7	12,7	14,0	11,0	15,4	-10,2%	+3,3%	+11,6%
dont Retraite des Professionnels	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			
dont affaires nouvelles Epagne PU	15,1	18,4	15,7	17,6	15,2	19,3	-4,4%	-0,9%	+4,6%
dont Prévoyance	21,1	27,1	22,9	26,7	22,2	27,9	-7,6%	-4,8%	+1,4%
dont Entourage	1,9	2,8	2,3	3,1	2,7	3,2	-19,2%	-29,5%	-10,3%
dont Essentiel	5,2	6,1	5,2	6,2	5,3	6,6	+0,9%	-0,8%	-1,5%
dont Protection Familiale	7,0	8,0	6,7	7,2	6,0	8,5	+4,6%	+16,4%	+10,3%
dont Avizen Pro	3,7	4,9	4,1	5,0	4,2	4,7	-9,2%	-11,6%	-3,1%
dont Santé	12,8	18,0	15,1	17,0	13,9	16,3	-15,1%	-8,2%	+5,8%
dont Auto 4R Particuliers	2,6	2,1	1,6	1,9	1,6	2,4	+60,4%	+60,0%	+8,5%
dont Dommages Particuliers	1,9	2,3	1,9	2,4	2,0	2,8	+1,1%	-4,1%	-3,7%
dont versements Epargne FP	7,0	14,3	6,9	14,4	7,2	15,2	+2,1%	-2,3%	-0,7%
dont PERP (Référence)	6,6	13,7	6,5	13,5	6,5	13,7	+2,8%	+1,3%	+1,3%
dont Retraite des Professionnels	0,0	0,2	0,1	0,2	0,1	0,3	-35,4%	-56,0%	-29,9%
dont versements Epagne PU	24,6	25,3	21,8	25,1	21,6	30,6	+12,8%	+13,9%	+1,0%
dont Banque (Comptes courants avec Carte Bancaire & Prêt Personnel)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			

\* Actes de vente en cumul janvier (Source Cube CDG : date d'émission) sur les produits : Epargne FP et PUVL (affaires nouvelles + versements), 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						évol. 10/2024 vs 10/2023	évol. 10/2024 vs 10/2022	évol. 12/2023 vs 12/2022
	10/2024	12/2023	10/2023	12/2022	10/2022	12/2021			
<b>PRODUCTIVITE MOYENNE PAR GRADE</b>									
Actes de ventes Vie / producteur habilité *	92,0	118,8	95,1	114,8	91,1	130,3	-3,2%	+1,0%	+3,4%
dont CCD	64,6	84,2	69,7	83,1	67,6	91,1	-7,3%	-4,4%	+1,4%
dont Epargne PU **	20,5	25,6	20,5	24,9	20,0	27,1	+0,0%	+2,7%	+2,6%
dont Epargne PP ***	9,8	12,9	10,6	11,7	9,3	17,2	-7,6%	+5,2%	+10,8%
dont Prévoyance	23,0	29,2	24,6	29,6	24,5	31,0	-6,8%	-6,2%	-1,2%
dont Santé	11,3	16,5	13,9	16,9	13,8	15,8	-18,5%	-17,8%	-2,4%
dont CCC (yc non Phénix)	59,8	79,9	64,9	76,1	61,5	88,7	-8,0%	-2,8%	+5,0%
dont Epargne PU	29,4	37,2	29,1	35,0	27,9	42,0	+0,7%	+5,4%	+6,5%
dont Epargne PP ***	7,4	10,3	8,5	8,9	7,2	13,9	-12,0%	+3,7%	+15,5%
dont Prévoyance	14,9	20,2	17,1	20,4	16,8	20,9	-13,1%	-11,5%	-1,1%
dont Santé	8,1	12,2	10,2	11,8	9,7	11,9	-20,8%	-16,1%	+3,4%
dont RCIC avec AM (yc O3/O4)	166,7	210,3	165,4	199,7	156,2	233,3	+0,8%	+6,8%	+5,3%
dont Epargne PU **	90,4	109,1	81,6	107,4	81,2	127,5	+10,8%	+11,4%	+1,6%
dont Epargne PP ***	20,1	27,8	22,2	24,9	19,2	36,7	-9,9%	+4,5%	+11,8%
dont Prévoyance	32,5	40,9	34,6	38,9	32,4	41,1	-6,2%	+0,4%	+5,3%
dont Santé	23,8	32,4	27,0	28,6	23,5	28,0	-11,6%	+1,5%	+13,3%
dont RCIC sans AM	81,8	104,9	83,5	103,9	82,7	119,4	-2,2%	-1,1%	+1,0%
dont Epargne PU **	47,3	58,6	45,0	57,7	44,6	65,5	+4,9%	+6,0%	+1,6%
dont Epargne PP ***	9,3	12,7	10,4	11,9	9,5	18,9	-10,6%	-2,8%	+6,9%
dont Prévoyance	16,0	20,7	17,4	21,4	17,9	22,6	-8,0%	-10,8%	-3,0%
dont Santé	9,3	12,9	10,8	13,0	10,7	12,4	-14,2%	-13,0%	-0,7%

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

\*\* nombre d'affaires nouvelles PU + nombre de VS sur PP + nombre de VS sur PU

\*\*\* nombre d'affaires nouvelles PP

# APE, cumul janvier par branche et par grade

	France						évol. 10/2024 vs 10/2023	évol. 10/2024 vs 10/2022	évol. 12/2023 vs 12/2022
	10/2024	12/2023	10/2023	12/2022	10/2022	12/2021			
<b>APE MOYEN PAR GRADE</b>									
APE Vie / producteur habilité *	153 641 €	189 482 €	159 086 €	177 340 €	147 080 €	193 750 €	-3,4%	+4,5%	+6,8%
dont CCD	77 247 €	98 008 €	82 445 €	93 974 €	77 585 €	91 521 €	-6,3%	-0,4%	+4,3%
dont Epargne PU	38 406 €	47 582 €	40 970 €	46 062 €	39 124 €	40 182 €	-6,3%	-1,8%	+3,3%
dont Epargne PP	15 812 €	20 486 €	16 531 €	18 045 €	14 328 €	23 676 €	-4,3%	+10,4%	+13,5%
dont Prévoyance	9 621 €	12 230 €	10 190 €	12 740 €	10 393 €	12 563 €	-5,6%	-7,4%	-4,0%
dont Santé	13 408 €	17 710 €	14 754 €	17 126 €	13 740 €	15 100 €	-9,1%	-2,4%	+3,4%
dont CCC (yc non Phénix)	83 792 €	108 305 €	90 203 €	99 599 €	82 915 €	111 589 €	-7,1%	+1,1%	+8,7%
dont Epargne PU	54 551 €	68 624 €	57 659 €	63 560 €	53 661 €	69 682 €	-5,4%	+1,7%	+8,0%
dont Epargne PP	12 840 €	16 959 €	13 595 €	14 532 €	11 699 €	20 624 €	-5,6%	+9,8%	+16,7%
dont Prévoyance	6 718 €	9 187 €	7 762 €	9 406 €	7 780 €	9 569 €	-13,4%	-13,6%	-2,3%
dont Santé	9 683 €	13 535 €	11 188 €	12 100 €	9 776 €	11 715 €	-13,4%	-1,0%	+11,9%
dont RCIC avec AM (yc O3/O4)	311 471 €	370 323 €	308 225 €	341 144 €	282 419 €	393 851 €	+1,1%	+10,3%	+8,6%
dont Epargne PU	225 827 €	261 106 €	219 430 €	246 259 €	206 891 €	281 999 €	+2,9%	+9,2%	+6,0%
dont Epargne PP	39 083 €	50 959 €	40 431 €	43 491 €	33 265 €	62 012 €	-3,3%	+17,5%	+17,2%
dont Prévoyance	16 496 €	20 832 €	17 513 €	19 899 €	16 587 €	20 426 €	-5,8%	-0,5%	+4,7%
dont Santé	30 065 €	37 425 €	30 851 €	31 494 €	25 675 €	29 414 €	-2,5%	+17,1%	+18,8%
dont RCIC sans AM	148 711 €	183 448 €	155 417 €	173 624 €	144 926 €	190 791 €	-4,3%	+2,6%	+5,7%
dont Epargne PU	112 517 €	135 680 €	116 267 €	128 072 €	107 815 €	136 003 €	-3,2%	+4,4%	+5,9%
dont Epargne PP	17 082 €	22 592 €	18 228 €	21 107 €	16 835 €	30 890 €	-6,3%	+1,5%	+7,0%
dont Prévoyance	7 775 €	10 373 €	8 645 €	10 500 €	8 854 €	11 038 €	-10,1%	-12,2%	-1,2%
dont Santé	11 336 €	14 802 €	12 278 €	13 945 €	11 422 €	12 859 €	-7,7%	-0,8%	+6,1%

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

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

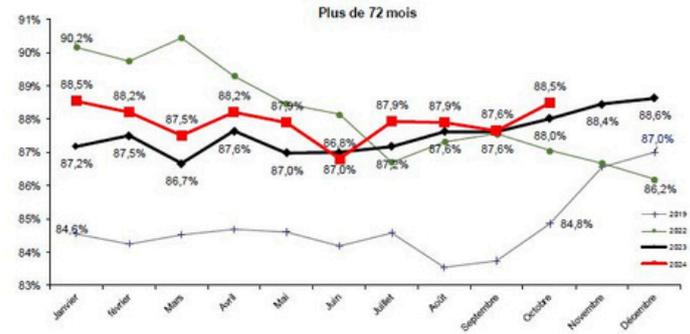
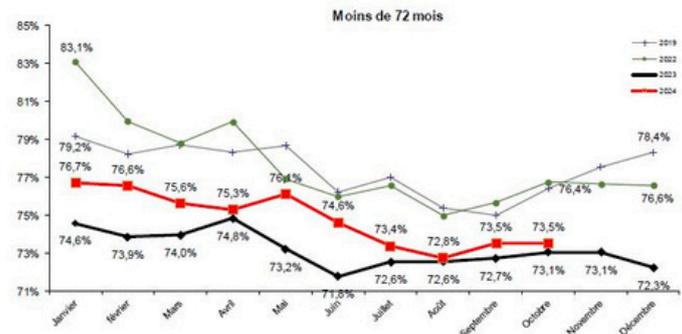
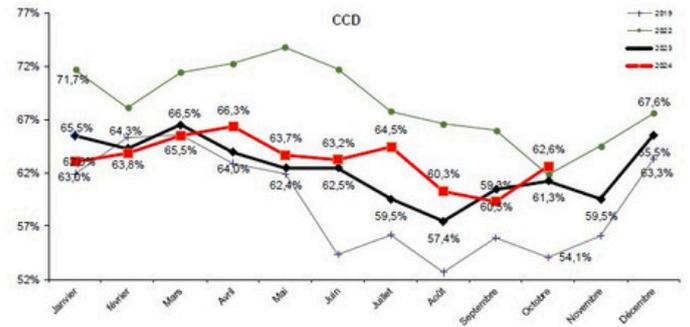
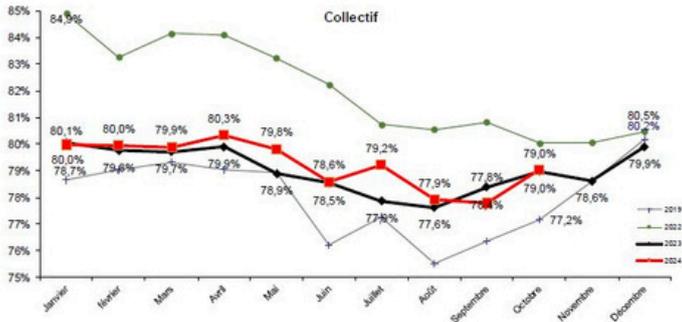
# Taux d'atteinte des OMP

La **CFE-CGC** constate une **légère augmentation des OMP** versus 2023 notamment pour nos CCD, étale sur le collectif. Elle sera très attentive aux résultats à fin décembre.

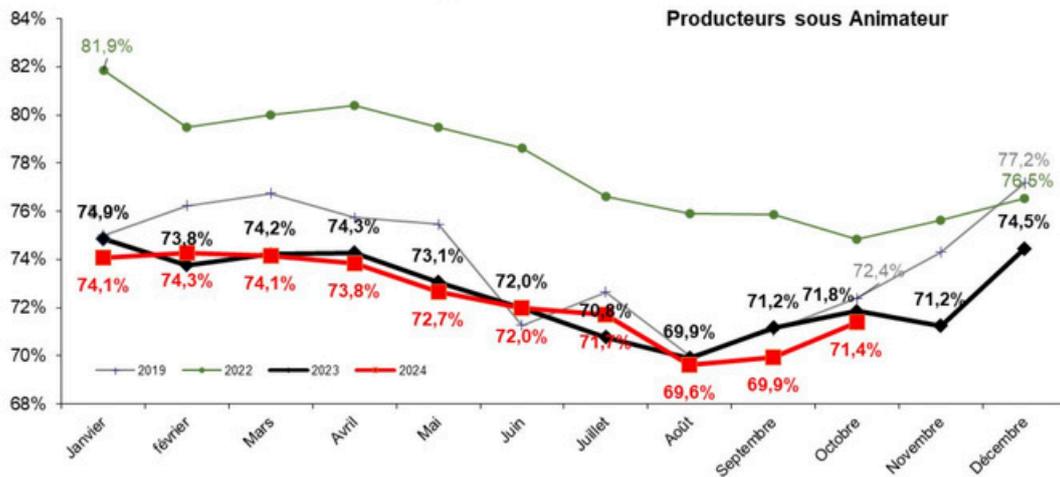
**Le compte n'y est pas pour nos plus jeunes.**

La Direction nous indique que **les indicateurs sont bien orientés.**

## Taux d'atteinte des OMP 12mg



## Taux d'atteinte des OMP 12mg (zoom sous animateur)



## Suivi des objectifs

La **CFE-CGC** demande à la Direction de **revoir l'objectif production PP Retraite, les APE** Prévoyance et Santé, **des items dégradés** pour les IMC, les IFS expert et nos animateurs (IAC/AC).

La **CFE-CGC** demande une **bienveillance** pour un meilleur **calibrage** des objectifs dans chaque région ainsi que des **moyens supplémentaires** pour atteindre nos objectifs en constante augmentation.

La **CFE-CGC** sera également très attentive à l'**item nombre d'habilitations** d'Agents Mandataires pour les IFS MA et les IMC.

Nous rappelons à notre Direction les **difficultés conjoncturelles et structurelles** du recrutement mandataires comme salariés.

La **CFE-CGC** propose que les **augmentations des primes Retraite** soient comptabilisées dans la production PP Retraite.

La **CFE-CGC** demande à notre Direction un **accès aux tableaux de pilotage** du suivi des objectifs chaque mois, **trop de disparité en fonction des régions**.

**La Direction nous indique attendre les résultats finaux de 2024.**

**La Direction nous signale que les augmentations des cotisations retraite ne peuvent pas techniquement intégrer l'objection PP retraite.**

## IMC : Taux d'atteinte des objectifs 2024 (2/2)

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

Résultats sur objectifs proratisés à fin : OCTOBRE 2024		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%	31,4%	20,0%	0,0%	13,3%	35,2%	0%	89%
	Nombre de salariés habilités depuis le 1er janvier	25%	5%	53,3%	11,4%	18,1%	1,9%	15,2%	33%	60%
	Nombre de MA habilités depuis le 1er janvier	25%	5%	54,3%	10,5%	14,3%	0,0%	21,0%	40%	60%
	Taux de maintien des MA en réussite à 6 mois (97500 UP base semestrielle)	25%	5%	26,7%	11,4%	2,9%	45,7%	13,3%	60%	115%
EPARGNE ET PROTECTION ( 40%)	Collecte brute PUVL y compris VS Retraite, Transferts Pacte/Réemplois, Drouot Estate, GSM	20%	8%	4,8%	18,1%	26,7%	43,8%	6,7%	87%	100%
	Collecte brute PUVL UC hors € croissance y compris VS Retraite, Transferts Pacte/Réemplois, Drouot Estate, GSM	20%	8%	5,7%	26,7%	17,1%	38,1%	12,4%	84%	100%
	Production PP Retraite	20%	8%	17,1%	42,9%	17,1%	17,1%	5,7%	70%	85%
	APE Prévoyance	20%	8%	17,1%	45,7%	15,2%	14,3%	7,6%	73%	86%
	APE Santé	20%	8%	13,3%	39,0%	25,7%	15,2%	6,7%	74%	90%
RÈGLEMENTAIRE/SATISF. CLIENTS ( 20%)	Contrôles de production IMC	35%	7%	10,5%	13,3%	41,9%	33,3%	1,0%	86%	98%
	% de Salariés+Mandataires respectant les 15h de formation DDA	35%	7%	0,0%	30,5%	60,0%	9,5%	0,0%	87%	93%
	Mise en œuvre du Grenelle au Client : Mesure de la Satisfaction Clients (hors panel des clients insatisfaits)	30%	6%	0,0%	0,0%	39,0%	61,0%	0,0%	99%	101%
MANAGEMENT(20%)	Transformer (Prévoyance-Santé) : % producteurs actifs en Prévoyance+Santé	30%	6%	39,0%	32,4%	12,4%	11,4%	4,8%	55%	79%
	Transformer (Mon AXA) : Taux de connexion Mon AXA (y compris Espace Client)	25%	5%	1,9%	3,8%	13,3%	52,4%	28,6%	100%	112%
	Objectif individuel de l'inspecteur	45%	9%							

### Inspecteurs Managers Commerciaux

#### Objectifs Collectifs

- **Objectif Collectif National IMC:** Taux de maintien à 24 mois des salariés à l'OMP.
- Réalisé à fin 10/2024: **30,3% vs objectif 2024** à 36%, soit 84% d'atteinte.

## Inspecteurs Fonctions Support : Taux d'atteinte des objectifs 2024 (2/2)

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

Réalisé sur objectifs à fin Octobre 2024		Moins de 70%	[ 70% - 90% [	[ 90% - 100% [	[ 100% - 120% [	120% et plus	Médiane
IFS MA	Nombre d'habilitations d'Agents Mandataires	57%	21%	14%	7%	0%	67,2%
	Taux de Maintien des Agents Mandataires en réussite à 6 Mois au 31/12/2024	0%	21%	21%	57%	0%	106,6%
	Part des Mandataires respectant les 15H de formation DDA	0%	29%	43%	21%	7%	96,1%
IFS Expert	Collecte brute UC	0%	29%	21%	32%	18%	102,8%
	APE PP Retraite	0%	57%	14%	25%	4%	89,8%
	APE Prévoyance	4%	46%	25%	18%	7%	90,5%
IFS CECR	Taux de connexion Mon AXA yc Espace Client	0%	0%	0%	75%	25%	118,0%
	Taux de remédiation des cas spécifiques	0%	0%	50%	50%	0%	102,0%
	Mesure de la satisfaction Clients (hors traitement des clients insatisfaits)	0%	0%	25%	75%	0%	101,1%
IFS RDO	Taux de connexion Mon AXA yc Espace Client	0%	0%	0%	77%	23%	116,0%
	Taux de e-VS (en nombre de VS)	0%	8%	62%	23%	8%	97,4%
	Taux de signature électronique	0%	0%	62%	38%	0%	99,3%

## Inspecteurs Fonctions Support

Objectif collectif

**Objectif collectif national IFS** : Taux de satisfaction Clients

Réalisé à fin 10/2024 : **89,9 % vs objectif 2024** à 89%, soit atteinte de 101%.

## Détail AC et IAC

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

### → AC

Résultats sur objectifs proratisés à fin : OCTOBRE 2024

	Moins de 70%	[ 70% - 90% [	[ 90% - 100% [	[ 100% - 130% [	130% et plus	Médiane	Moyenne
Collecte brute PUVL y compris VS Retraite, Transferts Pacte/Réemplois moyenne	19,4%	21,4%	9,2%	34,7%	15,3%	99,7%	97,0%
Collecte brute PUVL UC y compris VS Retraite, Transferts Pacte/Réemplois moyenne	17,3%	18,4%	14,3%	28,6%	21,4%	99,6%	99,3%
Production PP Retraite moyenne	29,6%	27,6%	10,2%	20,4%	12,2%	81,2%	85,0%
APE Prévoyance Santé moyenne	20,4%	40,8%	15,3%	18,4%	5,1%	85,0%	86,4%

### → IAC

Résultats sur objectifs proratisés à fin : OCTOBRE 2024

	Moins de 70%	[ 70% - 90% [	[ 90% - 100% [	[ 100% - 130% [	130% et plus	Médiane	Moyenne
Collecte brute PUVL y compris VS Retraite, Transferts Pacte/Réemplois moyenne	7,5%	20,0%	12,5%	42,5%	17,5%	108,4%	103,8%
Collecte brute PUVL UC y compris VS Retraite, Transferts Pacte/Réemplois moyenne	7,5%	22,5%	10,0%	30,0%	30,0%	112,3%	105,8%
Production PP Retraite moyenne	25,0%	27,5%	10,0%	30,0%	7,5%	86,4%	88,2%
APE Prévoyance Santé moyenne	22,5%	37,5%	12,5%	22,5%	5,0%	83,7%	87,8%

## Les pistes de réflexions sur les objectifs 2025

La **CFE-CGC** demande à la Direction sur le suivi des objectifs individuels, **des outils de suivi et de pilotage adaptés et à jour**.

Nous demandons au regard du contexte compliqué de la **Santé de revoir l'item des apports nets** Santé et de faire attention « à l'empilage » des d'items (compliqués à suivre et à piloter).

La **CFE-CGC** indique à la Direction pour les indicateurs liés à **l'intégration** (apports nets en nombre de collaborateurs et nombre de mandataires ainsi que l'apport net des effectifs par inspection).

**Tout n'est pas à la main de l'IMC et de son fait** (absences longues durées, départ à la retraite, congés maternité et paternité, inaptitude, démission, fin de fonction, sorties de Frémigny ...)

**Chaque périmètre est différent et à une histoire**. La **CFE-CGC** demande d'en tenir compte et de **revoir cette piste de réflexion**.

La **CFE-CGC** demande à la Direction sur le suivi des **objectifs quanti et quali** du traitement et de l'accompagnement de la remédiation KYC, de retirer cet item.

La **CFE-CGC** rappelle à la Direction que c'est un projet d'entreprise sachant que l'on nous demande maintenant de prendre le sujet en main.

La **CFE-CGC** est très vigilante dans le **suivi des objectifs individuels** quanti, aux 10 rdv (rappel à fin octobre au national 6,5 rdvs réalisés).

**Nous demandons de revoir un nombre de rdvs plus atteignable et à développer, afin d'éviter le décalage** pour l'**indicateur Actif Prévoyance/santé** de rester à l'identique de 2024 à savoir « ou ».

## Objectifs IMC 2025 : 1ères pistes de réflexion

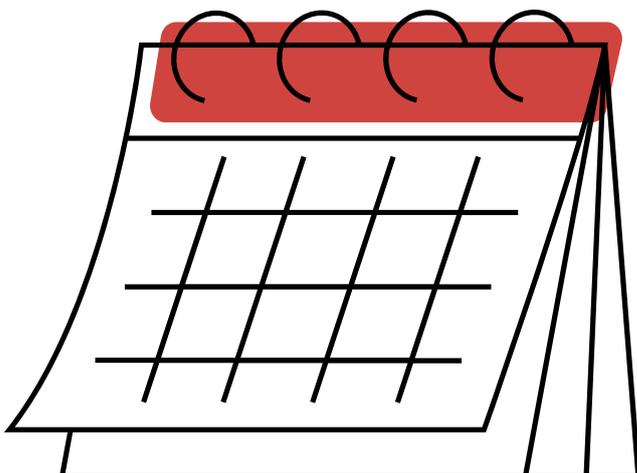
Maintien des principaux indicateurs, avec quelques focus sur nos priorités stratégiques

- ➔ **Modifications des objectifs business en lien avec notre stratégie de croissance rentable :**
  - ➔ Exclusion des transferts Pacte du CA PUVL, et maintien des transferts Pacte dans le CA PUVL UC (y compris Drouot / Ep Fin.).
  - ➔ Maintien de l'affichage du zoom CA Gestion Privée.
  - ➔ Suivi dans les objectifs individuels « quanti » de la collecte nette Epargne-Retraite, du CA Retraite (y compris stock PP et VS Retraite PUVL), des apports nets Santé / Prévoyance, puis des actes Banque.
- ➔ **Poursuite du renforcement des indicateurs liés à l'intégration :**
  - ➔ Maintien du nouveau mode de calcul des entrées/recrutements, en excluant les « non habilités ».
  - ➔ Maintien du 6 mois à l'OMP, et ajout du maintien du 24 mois à l'OMP (en collectif en 2024).
  - ➔ Intégration dans l'objectif collectif des apports nets en nombre de collaborateurs puis nombre de Mandataires.
  - ➔ Suivi dans les objectifs individuels « quanti » de l'apport net des effectifs par inspection.
- ➔ **Maintien des indicateurs clients / réglementaire :** Grenelle du client / satisfaction client, contrôle de prod, et 15h DDA (Sal.+MA).
  - ➔ Suivi dans les objectifs individuels « quanti et quali » du traitement et de l'accompagnement de la remédiation KYC.
- ➔ **Transformation / Management :** évolution des indicateurs 2024 :
  - ➔ % d'actifs Prévoyance / Santé : revenir en « ET » comme en 2023 (vs en « OU » en 2024).
  - ➔ Digital : remplacer le taux de connexion Mon Axa y compris Espace Client, par le taux d'utilisation Easy Epargne.
  - ➔ Suivi dans les objectifs individuels « quanti » des leviers complémentaires de productivité/multi-ventes : % MOG, et % de collaborateurs à 10 RDV.

## Objectifs AC/IAC 2025 : 1ères pistes de réflexion

- ➔ **Alignement des 4 indicateurs sous-objectifs AC/IAC avec ceux des IMC, en lien avec les contraintes protocolaires (4 indicateurs entre 20% et 30% chacun).**
  - ➔ PUVL hors Pacte
  - ➔ CA PUVL UC y compris Pacte
  - ➔ Production Retraite PP
  - ➔ APE Prév + Santé
- ➔ **Critères nomination IAC : maintien des indicateurs actuels.**
  - ➔ Taux OMP CdG
  - ➔ % actifs Prév et Santé
  - ➔ Taux de signature électronique
  - ➔ Taux d'utilisation Easy Epargne

## Projet de planning commissions de concertation 2025



- ➔ Mardi 28 janvier : Inspection
- ➔ Mercredi 29 janvier : Niveaux 1 et 2
- ➔ Mardi 22 juillet : Niveaux 1 et 2
- ➔ Jeudi 24 juillet : Inspection
- ➔ Mardi 25 novembre : Inspection
- ➔ Jeudi 27 novembre : Niveaux 1 et 2



## Questions



La **CFE-CGC** alerte la Direction sur le **manque de communication** concernant la réalisation de la **formation durable RSE** (durée 2h), un des critères conditionnant l'intéressement de 2024 à hauteur de 20%, formation à réaliser avant le 31/12. Egalement la **réduction de la taille des boîtes mail** de moins de 10%, un point d'étape aurait permis d'anticiper et de ne pas créer une **urgence** à quelques jours des congés de fin d'année.

La **CFE-CGC** demande pour un meilleur pilotage que ces formations obligatoires soient intégrées dans l'EFD onglet « formations obligatoires »



Sur quel outil la Direction se base-t-elle pour **le calcul de la PEQ ?**

exemple pour un collab COM AXA 906 clients

Recherche « comptes foyers clients » SF + de 1000 client

Et rapport SF CECR sans les priam : 926

Une caleulette officielle semblerait bien utile ?



**Comaxa** est l'outil de référencement pour la base client. Pas de caleulette prévue, uniquement les infos dans comaxa



Une question sur la **composition du pack entrepreneur** diffusé par les AGA , avec quelle tarification et quelles conséquences sur le marché cible des AEP?



**Le pack entrepreneur** n'est pas prévu pour le réseau AEP car la formule pour les AGA contient une entrée par la RC (IARD) et l'outil OZE



**Sur discovery** pour le conjoint nous n'avons pas le choix du sexe, à quand une évolution sur ce sujet car nous rencontrons de plus en plus de cas ...



La direction demande des exemples concrets pour une capture d'écran pour vérification.



## Questions



Depuis le Covid, nous avons de moins en moins de **formation en présentiel**, collaborateurs comme encadrement. Nous recevons, régulièrement, des invitations à des rendez vous,... Les rendez-vous de la Prévoyance, les rendez-vous de l'Épargne, les news de la Transformation... Avez-vous une vision de **plan de formation 2025** et notamment en **présentiel** pour générer plus d'interactivité ?



**Des formations en présentiel (au 1<sup>er</sup> semestre) sont prévues** sur l'actu Santé et sur l'actu Patrimoniale au 2<sup>ème</sup> semestre. **Le Parcours de professionnalisation comprend 2 jours en présentiel.** Pour la loi de finances (ouverture normalement au Club Excellence) en **présentiel**. Des **formations Banque** sont également planifiées pour les collaborateurs habilités.



**Un RC/IC avec MA peut-il organiser sur ses frais pros un repas d'équipe** de fin d'année avec l'ensemble de ses MA (4 ou 5) si oui sur quelle ligne doit-il l'inscrire dans Concur et quel est le montant maximum par personne ?



**Les RC/MA n'ont pas budget d'animation**



Un collaborateur peut-il **réaliser des affaires** avec des clients ou prospects **en dehors de son secteur habituel** (autour de chez lui) si oui existe-t-il une règle sur le Nbre de clients, la typologie, etc.. au delà de l'accord du manager pour tout déplacement supérieur à 150 kms, y a-t-il une **règle dans l'utilisation de son budget de frais.**



**C'est un acte de bon sens en accord avec le manager pour validation.**



## Questions



Lors du **retour de congés maternité**, une collaboratrice a le choix à la reprise entre **2 options** d'accompagnement financier

- **OPTION A** : vous optez pour une garantie de gains.
- **OPTION B** : vous optez pour une neutralisation d'OMP et seuil de commissionnement.

Ce choix est très compliqué à faire sans connaître les facteurs d'activité et de réussite à priori. Afin de favoriser les conditions de reprise, Serait-il possible d'envisager de **choisir**, à l'issue d'une période de 3 mois, **le mécanisme le plus adapté**.



**Les modalités d'accompagnement des M4** concernant l'atteinte de leur enveloppe de frais dès le début du dernier trimestre.

**Problématiques rencontrées :**

- Renvoi en fin d'année pour savoir si accompagnement ou pas, ce qui nécessite une avance importante du collaborateur.
- Si accompagnement, il est souvent partiel et ne reconnaît pas l'investissement fourni par le collaborateur qui répond toujours présent à toutes les sollicitations.

**L'inspecteur manager dispose t'il d'un outil de suivi des enveloppes de frais de ses collaborateurs ?**



C'est un dispositif conventionnel accord de 2014.



Nous sommes soumis à un accord, à la main éventuellement de la région avec une dérogation éventuelle RH.

Le suivi des frais des collabs par les référents des IMC est à venir dans powerbi.



## Questions



- Les transferts Pacte qui réceptionnent des capitaux décès ne font pas l'objet de la sur-commission **avez-vous identifié le bug ?**
- Faut-il systématiquement faire une réclamation ou anticiper auprès des services clients afin que cette sur-commission soit réglée dans les délais.



### Opacité du pilote Collectives :

- **Pas de suivi individualisé** par région, par inspection et par collaborateur.
- **Aucun suivi des commissions** versées.
- Difficile de retrouver les UP sur fiche de paie car intégrées aux UP du mois sans distinguo.
- **Délais de recherche auprès des services trop long** réclamation RP en Mars 2024, UP payées en juillet 2024.

Exemple : un collaborateur a été payé en juillet 2024 d'affaires réalisées en juillet 2022 et septembre 2023.

Comment expliquer et solution ces sujets ?



Les formations perfectionnements Retraite, Prévoyance et Approche Pat. sont une obligation à réaliser avant la fin d'année et également pour intégrer le club excellence 2025, **merci de nous indiquer les résultats et une projection sur cette fin d'année.**

Quelles sont les **populations concernées** ?



La Direction nous demande des exemples, les cas sont à faire remonter.



La Direction nous indique se rapprocher des régions pour la communication.

**Pour le suivi, pas d'up mais une prime au collab.**



La Direction nous indique que les formations de perfectionnement sont **fortement recommandées** dans le cadre du plan de développement stratégique et de la montée en compétence des collaborateurs.

L'obligation est à réaliser pour les potentiels lauréats du **Club Excellence** pour le millésime 2025. La Direction est attentive sur notre demande et regardera la possibilité ou pas d'un report.