

CCNI du 11 juillet 23

Véhicules de fonction

Tout d'abord la **CFE-CGC** manifeste sa **satisfaction** à la Direction quant à la **suppression** de la condition de **25 000 km pros**, nous avons régulièrement évoqué ce sujet et, depuis 2020, l'implication RSE de l'Inspection a changé le nombre de km pros parcourus.

Nous remercions aussi la Direction pour (enfin) le règlement des **trop perçus de KMP** sur véhicules **hybrides** et **électriques**, régularisés le 1 juillet 2023, demande que la **CFE-CGC** avait faite en Juillet 2022.

En revanche, **nous rejetons** formellement la manière dont Solucar a procédé en exigeant la **prise de commande sous 5 jours** d'un véhicule de fonction pour la population concernée :

- **Pression** mail à l'appui (demande le mercredi pour prise de commande avant lundi soir, sinon ?).
- Gamme de véhicule **attribuée d'office** (et pour beaucoup en segment M1 ex e208 ...).

La **CFE-CGC** demande à la Direction de **corriger** immédiatement le Process et de **suspendre** les bons de commandes « Pressions » selon le choix de l'Inspection dans les meilleurs délais.

La **CFE-CGC** prend note de la suppression de gamme M1 et M2 mais demande un équilibre de segmentation de véhicules entre Citadines, familiales et routières comme celle qui existe dans la nomenclature européenne.



Réseau Agents Généraux

INTERVENTION PREALABLE CFE-CGC: ANIM 360 ET PARCOURS JEUNE INSPECTEUR:

- **Anim 360**, la **CFE-CGC** rejette cet outil qui n'est pas en accord avec l'**art. 34 de la Convention Collective de l'Inspection**. L'Inspection sait se coordonner entre pairs, certaines régions organisent déjà des **réunions de circonscription** avec tous les intervenants de la circo et le quali sur la **coordination** entre pairs existe depuis 4 ans sur nos objectifs.
- **Parcours Jeune recrue**, le parcours n'est **pas clair, trop lourd, pas assez pratique et pas gravé dans le marbre**. Quel est le parcours d'un(e) jeune inspecteur (trice) lorsqu'il rentre chez axa ? La **CFE-CGC** souhaite s'associer à la Direction pour co construire ce parcours avec un schéma précis sous tutelle d'un Inspecteur expérimenté. Pas de CPAG en commun avec les agents généraux mais un CPI (Cursus de Professionnalisation Inspection) précis, clair et ambitieux.

LA DIRECTION se félicite globalement des résultats du premier semestre :

- **Très bien** : lard ENT et GP / Santé / Prévoyance des Pros.
- **Epargne** : belle remontada depuis jan-23.
- **Prévoyance GP** : un peu en retrait (vs très bonne fin 2022) / Banque / Agences Actives.

Sur Q3, mesures sur la Banque et la Prévoyance GP
Les risques devant nous à 5 ans :

1. **Acteurs digitaux**: les néo-assureurs ne constituent finalement pas une menace. Ex : LUKO actuellement au tribunal de commerce car mauvais résultats techniques. Ce qui fait la différence : une grande marque, un grand réseau, et un

encadrement fort. En intégrant le Digital.

2. **Nouveaux risques** : climat / sécheresse / Cyber / dépendance... Le risque est notre métier avec des centres d'expertises mondiaux. Nous avons les moyens pour aller sur ces risques.
3. **Règlementaire**: toute une batterie de réglementations qui arrivent (rémunération d'honoraires des distributeurs en Epargne, l'enjeu est de ne pas ne pas générer de conflits d'intérêts auprès des clients particuliers). Sous couvert de l'intérêt du client, on ne pourra pas tout arrêter. Exemple : Open Insurance où le client peut donner ses codes à un agrégateur (comparateur) d'assurances. Donc risque sur l'épargne.



Plan 2024/2026

- **2 fils rouges** : Entreprises & Epargne (y/c GP à renforcer),
- Il faut « **désiloter** » avec un «OneAxa» autour de l'Inspecteur.

Ok de la RH pour avoir un vivier d'Inspecteurs avec pics d'effectifs.

Parcours nouveaux Inspecteurs : doit être revu

(CPAG / SGTA / CPIC ?).

Anim 360 : réseau de + en + segmenté. Il faut coordonner les 17 intervenants dans un esprit d'efficacité sur toutes les expertises.

La **CFE-CGC** reste sur sa position pour Anim 360 et, plutôt qu'un ONE Axa, demande à la Direction de **coordonner** d'abord les **Directions** avant les Inspections, **le One Axa commencera ici**.

Inspection Commerciale

Objectif Banque :

- Mal calibré, 29 IC aujourd'hui sont à 0 de taux d'atteinte.
- La fixation de l'objectif sur les résultats 2019 est complètement décorrélée du contexte économique et inflationniste, et des difficultés de bascule de l'année passée.
- La suppression de l'activité immobilier met également un frein au dynamisme commercial sur banque.

La **CFE-CGC** demande à la Direction de définir notre plan de déploiement de la relance de la banque, ses **ressources et moyens, au-delà de la simple incantation** qui est aujourd'hui de dire « revenons aux résultats de 2019 », suivie du regret de l'absence de bon résultats.

La **CFE-CGC** regrette de jouer les **Cassandra**. Sur la Banque, le constat que nous avançons maintenant depuis des années : **l'explosion du turn-over des collaborateurs** a complètement asséché nos Agences en termes de collaborateurs « IOBétisés ». **L'ancrage de la banque** nécessite de la formation auprès des Agents, des collaborateurs la **relance ne passera que dans un temps long**.

La **CFE-CGC** demande une garantie plancher à 50% et un Coeff de 1,5 sur les actes banque à compter du second semestre.

Nous obtenons :

- Application d'un **coefficient de 1,3** sur la production du S2/2023.
- **Augmentation du bonus** des Agences actives en Banque à +20 points en cas d'atteinte de l'objectif.

Objectif ARC :

Un retrait important sur l'atteinte des objectifs qui va se creuser sur la fin de l'année avec un contexte économique du secteur immobilier en berne.

La **CFE-CGC** réclame un coef de 1,5 à compter du second semestre.

Nous obtenons :

- **Ajout du Bonus des Agences Actives** en Pré des Pros avec le Surbonus à +20 pts sur l'item Prévoyance : il sera calé sur celui obtenu par l'IAP avec lequel l'IC travaille sur sa circonscription.

Objectif Excellence Grand Public :

Les objectifs de l'EGP sont **compliqués à piloter** :

- Des items sur **12mg** d'autres sur **4mois glissants** dont 1 pour lequel on fait un concours de vitesse

contre **la machine qui clôture** depuis cette année des opportunités automatiquement tous les 60 jours.

- **Des résultats** communiqués pas avant fin du mois suivant.

La **CFE-CGC** demande un outil de pilotage en cumul annuel depuis le 1 janvier et non sur 12 mois glissants, cela peut nous induire en erreur sur notre atterrissage.

Objectif Taux d'orientation Garage :

La **CFE-CGC** rappelle à la Direction que l'Inspection a déjà œuvré par le passé à cet Objectif avec la GSP.

En GDA, une grosse part d'entreprise n'oriente pas vers les garages partenaires pour des raisons multiples (propres ateliers, garages privilégiés, constructeurs pour les flottes de véhicules ...).

La **CFE-CGC** demande :

- **Un coeff multiplicateur de 2** sur les orientations sinistres entreprise.

Ou

- **De s'aligner sur le meilleur des 2 taux** entre le score et le taux d'orientation comme pour l'intéressement commercial AGA pour être en ligne avec les Agents que nous animons.

Nous obtenons :

Remplacement du Taux d'orientation par le nouveau Score d'orientation des Agences en GDA avec augmentation de +3 pts de l'objectif actuel de tous les IC.

Objectif APP MON AXA :

Objectif très compliqué à piloter, en glissement sur 12 mois, les connexions Axa Banque ne sont pas comptabilisées, multiples connexions sur 12 mois pour être au résultat...

Beaucoup trop de questions se posent :

- Définition de l'objectif
- Son pilotage
- A partir de quand, résultats Régions, Dv, Circo ?
- La CFE CGC demande pour les IC et IAP :
- La prise en compte de tous les clients connectés une fois sur leur espace client ou Axa Banque.

Nous obtenons :

- **Réduction de la pondération** à 5 pts de l'item Connexion à l'APP maintenu en l'état.
- **Ajout d'un nouvel item** à 5 pts de pondé basé sur la part des Agents ayant débuté la formation PSP avec un objectif de 30% fin 2023.

Inspection Assurances de Personne

Objectif Epargne :

Après ce semestre exigeant, la **CFE-CGC reste vigilante** quant au taux d'atteinte de l'**objectif Epargne** qui, on le rappelle, nous semble toujours démesuré compte tenu du contexte inflationniste, économique et des taux en Epargne bancaire pratiqués par la concurrence. Aussi, nous demandons à **garder le coeff de 1,3 sur la PU** pour les IC et IAP ainsi qu'un **coeff de 1,3 sur les UC** compte tenu du contexte Epargne Bancaire.

Nous obtenons :

- Application d'un **coefficient de 1,1** sur l'item Epargne en UC sur la production du S2/2023.
- **Augmentation du bonus** des Agences actives en Epargne Diversifiée (UC + Eurocroissance) à +20 points en cas d'atteinte de l'objectif.

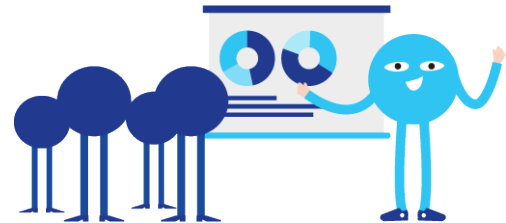
Objectif Prévoyance ARC / Prev des Pros :

Pour l'Arc même problématique que les IC donc même demande (coeff de 1,5).

Pour la Prev. des Pros, nous constatons un essoufflement et nous nous inquiétons du taux d'atteinte de cet item.

Nous obtenons :

- **Augmentation du bonus** des Agences actives en Prév des Pros à +20 points en cas d'atteinte de l'objectif.



RESEAU A2P

La Direction du réseau A2P nous a présenté les **résultats du réseau à fin juin 2023** ainsi que les différents taux d'atteinte d'objectif de l'Inspection.

Nous avons fait remarquer à la Direction l'**envoi tardif de nos lettres de mission**, la Direction s'engage pour 2024 à nous remettre avant la fin du premier trimestre nos lettres de mission lors d'un entretien individuel.

Par ailleurs, nous avons réaffirmé notre volonté d'avoir une **revalorisation de notre rémunération fixe** comme tous les salarié d'AXA en France. Nous subissons chaque mois une **perte de pouvoir d'achat** due à l'inflation que nous connaissons.

La Direction devrait revenir vers nous dès le début du dernier quadrimestre avec des propositions et aménagements conformément à un engagement pris début 2023 dans un souci d'**équité**.

Nous avons demandé à nouveau à la Direction du réseau et à la Direction des Ressources Humaines de bien vouloir préciser, expliquer et **les**

conséquences en termes de rémunération d'un congé de maternité. Il nous semble primordial d'**améliorer l'accompagnement des Inspectrices** qui partent et reviennent de congé de maternité.

En effet le guide de l'Inspection ne nous paraît pas assez explicite. **La Direction s'engage à apporter en amont un meilleur accompagnement et une pédagogie pour mieux informer les Inspectrices.**

Enfin, concernant les différents **disfonctionnements de commissionnement** depuis la signature de notre protocole de rémunération du 17 juin 2020, nous avons salué les efforts de mise en conformité de notre protocole de rémunération et l'automatisation des flux. Néanmoins, il reste à **régulariser le commissionnement de la retraite collective**, des transferts retraite collective et des IFC.

- Cette régularisation pourrait intervenir d'ici la fin de l'année.
- La régularisation du commissionnement du produit Tempo interviendra dès fin juillet.

Toute l'équipe **SNIA Avenir Inspection**
CFE-CGC vous souhaite à toutes et
tous un bel été et vous retrouvera à la
rentrée.