

**ACCORD RELATIF A LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2025
DES INSPECTEURS DU CADRE DU RÉSEAU SALARIÉ GENERALI**

Entre :

Les sociétés composant l'Entreprise Generali France représentées par Madame Sylvie PERETTI,

d'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement du Réseau Salaré de Generali signataires,

d'autre part.

PRÉAMBULE

La Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement du Réseau Salaré de Generali se sont rencontrées les 18 février, 25 mars, 9 et 24 avril 2025 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire relative aux Inspecteurs du Cadre du Réseau Salaré Generali.

Au cours de ces réunions, la Direction a présenté et commenté différentes données relatives aux effectifs et à la rémunération des Inspecteurs sur l'exercice 2024.

Ces négociations se sont inscrites dans le cadre de la présentation et du partage du plan stratégique boost 2027 du Réseau Salaré

Les organisations syndicales ont exposé au cours des différentes réunions leurs revendications au titre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2025.

Par ailleurs, indépendamment des mesures arrêtées dans le cadre du présent accord, la Direction a pris l'engagement d'ouvrir, au cours du mois de septembre 2025, une négociation ayant pour objet d'amender l'accord du 8 juillet 2021 relatif aux métiers du Réseau Salaré de Generali et plus particulièrement de revoir la franchise mensuelle de quatre jours des experts concernant les missions structurelles ou ponctuelles.

La Direction s'est également engagée à maintenir en 2025 le dispositif d'attribution d'actions gratuites et à organiser, dans le cadre de la commission de suivi prévue à l'article 7, une réunion d'échange avec les organisations syndicales sur les dispositifs de retraite supplémentaire.

DANS CE CONTEXTE, IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

ncf
af
DB
sm

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX INSPECTEURS MANAGER PERFORMANCE

ARTICLE 1. PRIME DE VARIATION DU TAUX DE MULTI ÉQUIPEMENT ET DE SATISFACTION CLIENTS

Les parties signataires conviennent de verser une prime aux Inspecteurs Managers Performance ayant pour objet de valoriser les inspecteurs dont les clients de leur Organisation Commerciale sont multi équipés et particulièrement satisfaits de leur relation avec Generali.

Pour rappel, un client multi équipé est un client possédant au minimum deux contrats.

Cette prime annuelle, d'un montant de 1.500 euros bruts pour un taux d'atteinte de 100%, sera versée aux Inspecteurs Managers Performance, au prorata du temps de présence sur l'exercice commercial dont :

- le taux de clients multi-équipés de leur Organisation Commerciale progresse d'1.5 points entre le 30 novembre 2024 et le 30 novembre 2025 ;
- le score RNPS de leur Organisation Commerciale est supérieur ou égal à 15, en cumul annuel, au 30 novembre 2025, (neutralisation pour les collaborateurs embauchés après le 1^{er} juillet 2025).

Ces deux conditions sont cumulatives.

Le montant de la prime sera proportionnel au taux d'atteinte du taux de multi équipement, compris entre 80 et 150% (soit de + 1,2 à + 2,25).

Concernant les Inspecteurs Managers Performance dont le taux de multi-équipement de l'Organisation Commerciale est supérieur ou égal à 52,6 % en début d'exercice commercial 2025 et dont le taux se maintient à un niveau supérieur ou égal à 52,6 % à la fin de l'exercice commercial 2025, la prime sera versée à 100 %. Le montant de la prime de ces inspecteurs pourra également être majoré jusqu'à 150% en cas de progression du taux de multi équipement de l'Organisation Commerciale (soit de 1,5 à + 2,25 pour 150%).

La prime sera versée sur la paie du mois de janvier 2026.

ARTICLE 2. BUDGET DE FRAIS PROFESSIONNELS

L'accord du 24 avril 2019 relatif à la rémunération des Inspecteurs Manager Performance prévoit l'allocation d'une enveloppe de frais professionnels pour chaque inspecteur exerçant sa fonction à hauteur de 50 euros mensuels par collaborateur encadré en activité.

Les parties signataires conviennent de prolonger, sur l'exercice commercial 2025, un plancher minimum mensuel de frais de 400 euros mis en place dans le cadre de l'accord NAO du 6 mars 2023, pour les Inspecteurs Managers Performance dont les effectifs sont inférieurs à 8 collaborateurs.

Cette disposition entrera en vigueur à compter du mois de mai 2025, à effet rétroactif du 1^{er} janvier 2025, et ne s'appliquera pas au mois d'août 2025.

ARTICLE 3. PRIME DE PARRAINAGE

Les parties signataires conviennent de prolonger la prime de parrainage, mise en œuvre dans le cadre de l'accord NAO du 9 avril 2024, versée aux Inspecteurs Manager Performance à l'origine du recrutement d'un collaborateur, sur « adresse du jour » tagué dans l'outil Flatchr (hors job board et annonce).

Le montant de la prime est fixé à 350 euros bruts. Elle sera versée après titularisation du collaborateur

ncf
of
2/5
m

parrainé.

Les parties signataires conviennent que cette mesure sera applicable à compter du mois de décembre 2024 jusqu'au 31 janvier 2026.

DISPOSITIONS APPLICABLE AUX INSPECTEURS MANAGER DEVELOPPEMENT

ARTICLE 4. PRIME DE VARIATION DU TAUX DE MULTI EQUIPEMENT ET DE SATISFACTION CLIENTS

Les parties signataires conviennent de verser une prime aux Inspecteurs Managers Développement ayant pour objet de valoriser les inspecteurs dont les clients de leur Organisation de Développement sont multi équipés et particulièrement satisfaits de leur relation avec Generali.

Pour rappel, un client multi équipé est un client possédant au minimum deux contrats.

Cette prime annuelle, d'un montant de 1.500 euros bruts pour un taux d'atteinte de 100%, sera versée aux Inspecteurs Managers Développement, au prorata du temps de présence sur l'exercice commercial dont :

- le taux de clients multi-équipés de leur Organisation de Développement progresse d'1.5 points entre le 30 novembre 2024 et le 30 novembre 2025 ;
- le score RNPS de leur Organisation de Développement est supérieur ou égal à 15, en cumul annuel, au 30 novembre 2025, (neutralisation pour les collaborateurs embauchés après le 1^{er} juillet 2025).

Ces deux conditions sont cumulatives.

Le montant de la prime sera proportionnel au taux d'atteinte du taux de multi équipement, compris entre 80 et 150% (soit de + 1,2 à + 2,25).

Concernant les Inspecteurs Managers Développement dont le taux de multi-équipement de l'Organisation de Développement est supérieur ou égal à 52,6 % en début d'exercice commercial 2025 et dont le taux se maintient à un niveau supérieur ou égal à 52,6 % à la fin de l'exercice commercial 2025, la prime sera versée à 100 %. Le montant de la prime de ces collaborateurs pourra également être majoré jusqu'à 150% en cas de progression du taux de multi équipement de l'Organisation Commerciale (soit de 1,5 à + 2,25 pour 150%).

La prime sera versée sur la paie du mois de janvier 2026.

ARTICLE 5. PRIME D'EMBARQUEMENT SUR L'EVOLUTION DE L'EFFECTIF DE L'ORGANISATION DE DEVELOPPEMENT

Les parties signataires rappellent que le développement de l'effectif du Réseau Salarié est un enjeu essentiel pour celui-ci qui s'inscrit pleinement dans le cadre du plan stratégique Boost 2027.

En considération de cet enjeu, il est convenu d'attribuer aux Inspecteurs Manager Développement une prime d'embarquement basée sur l'évolution nette de l'effectif de leur Organisation de Développement entre le solde d'effectif au 30 novembre 2024 et le solde d'effectif au 30 novembre 2025.

Le versement de la prime est conditionné par l'évolution de l'effectif des Responsables de Secteur de l'Organisation de Développement constatée sur l'exercice commercial 2025, entre le solde au 30 novembre 2024 et le solde au 30 novembre 2025, hors inaptitude et décès.

NAO
OF
DB
SM

Le montant de la prime est fonction de l'augmentation de l'effectif net de l'Organisation de Développement :

- ↳ 500 euros bruts pour les Organisation de Développement dont le solde net de l'effectif est égal à + 1 Responsable de Secteur ;
- ↳ 1.000 euros bruts pour les Organisation de Développement dont le solde net de l'effectif est égal à + 2 Responsables de Secteur ;
- ↳ 1.500 euros bruts pour les Organisation de Développement dont le solde net de l'effectif est égal à + 3 Responsables de Secteur ;
- ↳ 2.000 euros bruts pour les Organisation de Développement dont le solde net de l'effectif est égal à + 4 Responsables de Secteur et au-delà.

Les parties conviennent que ne sont pas pris en compte les mouvements entre Organisations Commerciales, que les mutations entre le Réseau Salarié de Generali et les autres réseaux sont neutralisées ainsi que les évolutions des Responsables de Secteur vers des postes de manager.

La prime sera versée sur la paie du mois de janvier 2026.

DISPOSITION APPLICABLE AUX INSPECTEURS MANAGERS PERFORMANCE & INSPECTEURS MANAGER DEVELOPPEMENT

ARTICLE 6. FRAIS

Les montants des plafonds de prise en charge par Generali sont les suivants :

- Plafond des nuitées d'hôtel :
 - ↳ Paris et Île-de-France porté de 160 à 180 euros ;
 - ↳ Nantes porté de 100 à 120 euros.
- Plafond de frais de repas porté de 25 à 28 euros.

Les dispositions relatives à la prise en charge demeurent inchangées.

DISPOSITION APPLICABLE AUX INSPECTEURS TRANSVERSES

Les parties signataires conviennent qu'une attention particulière sera apportée à l'évolution de la rémunération des Inspecteurs transverses et de faire le point sur leur situation dans le cadre de la commission de suivi prévue à l'article 7. Une attention particulière sera également apportée à la situation des Inspecteurs au moment de la fin de leur mission transverse.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 7. SUIVI DE L'IMPACT DES MESURES DU PRÉSENT ACCORD

Les parties signataires conviennent de la mise en place d'une commission de suivi composée de trois représentants par organisation syndicale signataire du présent accord et de représentants de la Direction.

Cette commission se réunira au cours du mois de septembre 2025 afin de suivre l'impact des mesures prises

dans le cadre du présent accord.

Il est rappelé que le suivi de l'impact des évolutions apportées aux dispositifs de rémunération prévus par les accords du 24 avril 2019 relatif à la rémunération des Inspecteurs Manager Performance et des Inspecteurs Manager Développement continue de relever des commissions de suivi spécifiques à ces accords.

ARTICLE 8. DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet à compter de sa signature et pour certaines de ses mesures à une date antérieure.

Un bilan global de l'application des dispositions du présent accord sera réalisé lors de la négociation annuelle obligatoire 2026 qui sera engagée en janvier 2026.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative de l'un ou de plusieurs des signataires. Toute dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des signataires. La dénonciation devra être notifiée au plus tard trois mois avant sa prise d'effet. L'accord continuera de s'appliquer, jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions convenues, ou à défaut pendant une durée de douze mois à l'issue du préavis.

ARTICLE 9. DÉPÔT DE L'ACCORD

Le présent accord est établi en quatre exemplaires originaux et sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement du Réseau Salarié. Il sera télétransmis auprès de la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités de Paris (DRIETS) et un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 21 mai 2025

Pour les Organisations Syndicales représentatives
au sein de l'établissement du Réseau Salarié de Generali

Pour la Direction

Pour la C.F.E.-G.G.C.

Sylvie PERETTI

D. FIANOU



Marie-claire Fanchon.

Pour l'UNSA



BRETON DIDIER