

**ACCORD RELATIF A LA RÉMUNÉRATION DES INSPECTEURS MANAGERS DÉVELOPPEMENT
DU RÉSEAU SALARIÉ DE GENERALI**

Entre,

Les sociétés composant l'Entreprise Generali France, représentées par Madame Sylvie PERETTI et Rodolphe PLOUVIER, agissant sur mandat exprès,

d'une part,

Et,

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

d'autre part.

PREAMBULE

Generali France a lancé en octobre 2017 le projet Excellence 2022 avec l'ambition de faire de Generali France un assureur multi-spécialiste de référence et de revenir, à horizon 2022, dans le trio de tête des assureurs français. Ce projet d'entreprise s'appuie d'une part sur un investissement important visant à offrir systématiquement un niveau élevé de qualité de conseils à nos clients, et d'autre part sur un plan de développement sur les marchés cibles, via un accroissement de la distribution de Generali France.

Au sein de ce projet, l'objectif pour le Réseau Salaré de Generali est qu'il devienne le fer de lance commercial de Generali France sur les segments cibles des clients seniors et des clients familles installées, qui sont les populations concentrant le plus fortement les besoins en assurance, et l'appétence à un conseil de proximité. Pour cela le Réseau Salaré de Generali est positionné durablement sur ces deux segments de marché en croissance et des moyens importants nécessaires à sa modernisation en profondeur sont mobilisés autour :

- des évolutions de produits et de services pour adapter l'offre à la nouvelle cible de clientèle, la développer et l'élargir pour répondre aux besoins spécifiques de ce segment de marché (modification de l'offre Santé, mise en place d'une offre Animaux de Compagnie et d'une offre Emprunteur, prise en compte de la loi PACTE) ;
- des investissements informatiques portant sur la démarche de ventes, sur le CRM, sur les outils d'apprentissage collaboratif ;
- des investissements en termes de formation et de recrutement ;
- d'une évolution des fonctionnements, un renforcement de l'accompagnement managérial et du développement des compétences des collaborateurs du Réseau Salaré.

Ces évolutions requièrent de faire évoluer les dispositifs de rémunération des populations commerciales du Réseau Salaré de Generali afin :

- d'aligner les schémas de rémunération des collaborateurs avec le nouveau modèle du Réseau Salaré ;

FV

- d'assurer la compatibilité du système de rémunération avec la directive européenne sur la distribution d'assurances (DDA) ;

Le nouveau modèle de rémunération permettra de rétribuer l'Inspecteur Manager Développement sur ses missions et sa contribution à la création de valeur au sein du Réseau Salarié.

La Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées les 20 février, 21 mars, 2, 10, 15 et 16 avril 2019 après une réunion de concertation organisée le 17 janvier 2019 dans le cadre de l'article 17 b de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'Assurance du 27 juillet 1992.

Les parties signataires ont ainsi décidé de faire évoluer le système de rémunération des Inspecteurs Managers Développement afin de l'inscrire pleinement dans le projet Excellence 2022.

Le dispositif de rémunération défini au présent accord s'appuie sur les principales missions de l'Inspecteur Manager Développement à savoir le management de la performance commerciale de l'Organisation de Développement et des Organisations Commerciales la composant ainsi que de l'intégration, la fidélisation et l'évolution des collaborateurs.

Les parties signataires sont convenues de la nécessité de mettre en place une commission de suivi telle que définie dans le présent accord.

fv W

SOMMAIRE

TITRE I.	DISPOSITIONS GENERALES.....	4
Article 1.	Le champ d'application de l'accord.....	4
Article 1-1	Information des collaborateurs en poste.....	4
Article 1-2	Information future des collaborateurs.....	4
TITRE II.	ROLES ET MISSIONS DES INSPECTEURS MANAGERS DEVELOPPEMENT.....	5
TITRE III.	STRUCTURE DE LA REMUNERATION DES INSPECTEURS MANAGERS DEVELOPPEMENT	7
Article 2.	Le Fixe.....	7
Article 3.	La Prime d'objectifs.....	7
Article 3-1	Montant de la prime sur objectifs et répartition de ses composantes.....	8
Article 3-2	Composition de la prime d'objectifs.....	8
Article 3-3	Principes généraux de fixation des objectifs des Inspecteurs Managers Développement.....	8
Article 3-4	Détail de la part de la prime Collective sur objectif national.....	9
Article 3-5	Détail de la part de la prime sur objectifs individuels.....	9
Article 3-5-1	Objectif de production en primes (performance business).....	10
Article 3-5-2	Objectif de performance des Organisations Commerciales.....	10
Article 3-5-3	Objectif de développement de l'effectif.....	12
Article 3-5-4	Objectif de développement du portefeuille.....	12
Article 3-5-5	Suivi des objectifs individuels et clause de revoyure.....	13
TITRE IV.	FRAIS DES INSPECTEURS MANAGERS DEVELOPPEMENT.....	14
Article 4.	les Frais professionnels.....	14
TITRE V.	LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT TRANSITOIRES ET PERENNES	15
Article 5.	Adaptation du dispositif de rémunération actuel pour l'exercice commercial 2019.....	15
Article 5-1	Calcul des commissions d'organisation pendant la période de juillet à décembre 2019.....	15
Article 5-2	Calcul de la prime d'objectifs.....	15
Article 6.	Dispositif d'accompagnement transitoire de rémunération sur les exercices 2020 et 2021 et dispositif d'accompagnement pérenne pour les Inspecteurs Managers Développement en poste à la date de conclusion du présent accord.....	16
TITRE VI.	ENTREE EN VIGUEUR ET SUIVI DE L'ACCORD	18
Article 7.	Entrée en vigueur, durée et mise en œuvre de l'accord.....	18
Article 8.	Condition de validité de l'accord.....	18
Article 9.	Commission de Suivi de l'accord et Commission d'arbitrage.....	18
Article 10.	Ouverture d'une négociation sur les métiers.....	20
Article 11.	Dépôt et publicité.....	20

FV

TITRE I. DISPOSITIONS GENERALES

Article 1. LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des Inspecteurs Managers Développement relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'Assurance du 27 juillet 1992.

Les dispositions du présent accord se substituent à celles relatives à la rémunération des Inspecteurs Managers Développement existant dans les accords, usages et engagements unilatéraux de l'employeur en vigueur à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 1-1 Information des collaborateurs en poste

Il sera adressé, avant le 30 septembre 2019, à chacun des actuels Inspecteurs Managers Développement une note explicitant les évolutions apportées à leur rémunération. Ils seront par ailleurs reçus par le Directeur du Réseau Salarié de Generali et leur Responsable Régional qui leur présenteront et expliciteront le nouveau dispositif. Ils pourront à cette occasion être accompagnés par un représentant d'une organisation syndicale représentative au sein de l'Etablissement.

Article 1-2 Information future des collaborateurs

Le présent accord, ses annexes et avenants seront systématiquement joints à chaque contrat de travail (lettre de nomination).

Tout avenant à ces textes sera communiqué à chaque Inspecteur Manager Développement, et s'appliquera donc à compter de sa prise d'effet, sans qu'il résulte de l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions, une quelconque modification des contrats de travail.

Il est à ce titre rappelé qu'en application de l'accord collectif du 13 juillet 2012 *relatif à la Rémunération des Inspecteurs Managers Développement* dont l'objet était notamment de déterminer la structure de la rémunération variable des Inspecteurs Managers Développement, les contrats de travail et leurs avenants renvoient expressément au dit accord pour ce qui concerne la définition des critères et des modalités applicables aux éléments de rémunération variable.

FW

W

RP

B

TITRE II. ROLES ET MISSIONS DES INSPECTEURS MANAGERS DEVELOPPEMENT

L'Inspecteur Manager Développement est responsable de la rentabilité et du développement pérenne de l'Organisation de Développement dont il a la responsabilité.

En tant que représentant de l'entreprise, en charge d'une business unit que constitue l'Organisation de Développement, il en assure la bonne gouvernance en organisant et supervisant l'action des Inspecteurs Managers Performance, mais également l'animation de l'expertise et des réunions des différentes instances au niveau des Organisations Commerciales humaines.

Son activité s'articule autour de deux principales missions :

➤ Le développement de l'activité et sa rentabilité :

- ↳ par la mise en œuvre et le respect de la stratégie commerciale au sein de l'Organisation de Développement ;
- ↳ Par le développement de la rentabilité (mix produit, ratio encadrement, taux de turnover, solde client) de l'Organisation de Développement dont il a la responsabilité ;
- ↳ Par le développement de l'activité commerciale s'inscrivant dans une dynamique de croissance pérenne avec une Production de Référence des collaborateurs de l'Organisation de Développement conforme à la norme définie par la Direction du Réseau Salarié de Generali ;
- ↳ par le développement du portefeuille clients de l'Organisation de Développement passant par la fidélisation et la conquête de nouveaux clients, avec l'appui de l'Organisation de Fidélisation et des équipes de gestion ;
- ↳ par l'allongement de la durée des contrats des clients.

➤ La gestion et le développement des collaborateurs de l'Organisation de Développement ;

- ↳ par la responsabilité du recrutement des collaborateurs de l'Organisation de Développement, en coordonnant l'action des acteurs du recrutement et avec l'appui de la cellule recrutement ;
- ↳ par l'intégration, la fidélisation et l'évolution des collaborateurs de l'Organisation de Développement. A ce titre, l'Inspecteur Manager Développement est responsable du développement des compétences de ses collaborateurs ;
- ↳ par le développement de l'expérience collaborateur dont il est le garant, dans l'intérêt de l'entreprise et des clients.

L'évolution de la structure de rémunération des Inspecteurs Managers Développement a été élaborée à partir de l'articulation de ces principales missions.

Les parties signataires ont souligné dans le cadre de la négociation que ces missions devaient s'exercer en respectant les temps de vie des collaborateurs, conformément aux dispositions de l'Accord du 6 décembre 2016 *sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail au sein de l'Entreprise Generali France* et à la *Charte d'utilisation des technologies de l'information et de la communication* en vigueur au sein de l'Entreprise.

A cet égard, les parties conviennent de la nécessité pour l'Entreprise d'être vigilante sur les temps de repos et de congés obligatoires ainsi que sur la responsabilisation des collaborateurs quant à la

bonne gestion et la maîtrise dans l'utilisation raisonnable des technologies de l'information et de la communication.

Il est rappelé à cet effet que l'Entreprise reconnaît un droit individuel à la déconnexion permettant à chacun de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle, en particulier à partir du vendredi soir pour les week-ends et lors des jours de congés.





RP



TITRE III. STRUCTURE DE LA REMUNERATION DES INSPECTEURS MANAGERS DEVELOPPEMENT

La rémunération de l'Inspecteur Manager Développement s'articule autour de deux éléments de rémunération qui vont permettre notamment de valoriser et reconnaître :

- son management au sein de l'Organisation de Développement où, en tant que responsable de cette structure il assure la bonne intégration, le développement et la montée en compétence de ses collaborateurs ;
- sa responsabilité dans le développement et l'atteinte des objectifs commerciaux de l'Organisation de Développement.

Les deux éléments de rémunération sont les suivants :

- un fixe ;
- une prime d'objectifs.

Par ailleurs, la volonté des signataires de valoriser le management de l'Inspecteur Manager Développement et le pilotage de son Organisation de Développement se traduit par la mise en place d'une garantie minimale de rémunération (hors éléments exceptionnels) :

- de 100.000 euros bruts annuels pour une année pleine à temps complet pour les Inspecteurs Managers Développement de classe 6 ;
- de 110.000 euros bruts annuels pour une année pleine à temps complet pour les Inspecteurs Managers Développement de classe 7.

Article 2. LE FIXE

Le montant brut annuel de la rémunération fixe des Inspecteurs Managers Développement pour une année pleine à temps complet est porté à :

- 55.000 euros bruts pour un Inspecteur Manager Développement classe 6, versés par douzième ;
- 65.000 euros bruts pour un Inspecteur Manager Développement classe 7, versés par douzième.

Le fixe et les autres éléments de la rémunération des Inspecteurs Managers Développement ont été déterminés pour tenir compte de l'ensemble de leurs missions.

Article 3. LA PRIME D'OBJECTIFS

La prime d'objectifs est un élément essentiel de la rémunération des Inspecteurs Managers Développement car elle valorise la performance managériale et le développement des Organisations de Développement. Elle permet d'associer fortement les collaborateurs au développement du réseau et participe à orienter leur activité.

Article 3-1 Montant de la prime sur objectifs et répartition de ses composantes

Le montant de la prime sur objectifs pour un exercice commercial complet et un taux d'atteinte de 100% est de :

- 60.000 euros bruts pour les Inspecteurs Managers Développement classe 6 ;
- 65.000 euros bruts pour les Inspecteurs Managers Développement classe 7.

Ce montant potentiel est proraté en cas de taux d'activité réduit notamment par année incomplète. Par ailleurs, lorsque le résultat réalisé est supérieur à 100% du résultat attendu, le montant de la prime versée est égal au pourcentage d'atteinte des objectifs, dans la limite de 150%.

Article 3-2 Composition de la prime d'objectifs

La prime sur objectifs est composée :

- d'une prime sur objectif collectif national d'un montant, pour une atteinte à 100% de cet objectif de 6.000 euros bruts ;
- d'une prime sur objectifs individuels (4 composantes) d'un montant pour une atteinte à 100% des objectifs, de :
 - 54.000 euros bruts pour un Inspecteur Manager Développement classe 6 ;
 - 59.000 euros bruts pour un Inspecteur Manager Développement classe 7.

La prime sur objectif nationale est payée pour 60% de la prime théorique annuelle à 100% par un lissage mensuel par douzième sur l'exercice commercial. Le solde à verser en fonction du taux d'atteinte est payé en janvier de l'exercice commercial suivant.

La prime sur objectifs individuels est payée :

- sur la base de 60% de la prime théorique à 100% pour les composants "performance business", "développement des effectifs" et "développement du portefeuille". Le solde à verser en fonction des taux d'atteinte est payé en janvier de l'exercice commercial suivant ;
- mensuellement sur onze mois (en M+1 ; le mois d'août (bulletin de paie septembre) ne donne pas lieu à versement) en fonction des résultats obtenus pour la composante "performance Organisation Commerciale".

La reprise en cas de trop perçu du fait de la non atteinte d'une partie des objectifs sera réalisée au cours du premier semestre de l'exercice commercial suivant, après l'établissement d'un échéancier en concertation avec l'Inspecteur Manager Développement.

Article 3-3 Principes généraux de fixation des objectifs des Inspecteurs Managers Développement

La définition des objectifs individuels a vocation à répondre à 3 enjeux :

- développer les résultats au-delà des performances actuelles ;
- permettre l'évaluation objective des résultats attendus ;

FV
RP
W

- veiller à un même niveau d'enjeux pour tous les collaborateurs.

A ce titre, les objectifs doivent être établis en respectant cinq critères généraux (SMART). Ils doivent être :

- Spécifiques : Les objectifs doivent être conformes à la mission de l'Inspecteur Manager Développement.
- Mesurables : Le niveau d'atteinte des résultats attendus doit pouvoir être évalué de manière objective, par un indicateur chiffré ou une situation d'observation.
- Ambitieux : L'objectif doit représenter un défi et se concrétiser par un progrès pour le Réseau et pour le collaborateur.
- Réalistes : L'objectif doit pouvoir être atteint par le collaborateur.
- Temporaires : L'objectif doit avoir une échéance précise et être planifiée.

Ces objectifs seront déterminés par le Responsable Régional, après échange avec l'Inspecteur Manager Développement en fonction du potentiel de l'Organisation de Développement Ils seront en lien avec les fonctions des Inspecteurs Managers Développement.

En cas de désaccord sur l'un des objectifs, celui-ci sera soumis pour arbitrage au Directeur du Réseau Salarié.

Article 3-4 Détail de la part de la prime Collective sur objectif national

La prime sur objectif national représente 6.000 euros bruts quelle que soit la classe de l'Inspecteur Manager Développement pour une atteinte à 100% de l'objectif.

Elle correspond à l'atteinte de l'objectif national défini par le Directeur du Réseau Salarié. L'objectif national est issu des indicateurs de performance des tableaux de pilotage nationaux. L'indicateur retenu pour la prime sur objectif national ne peut pas faire partie des choix possibles d'indicateurs de la prime sur objectifs individuels.

Le montant de la prime sur objectif national versé à chaque Inspecteur Manager Développement sera fonction du pourcentage de réalisation collective de l'objectif national.

Lorsque le degré d'atteinte au niveau national est inférieur à 80 % de l'objectif, il n'y a pas de versement de la prime.

Lorsque le degré d'atteinte de l'objectif est supérieur ou égal à 80%, le montant de la prime correspondante sera versé, jusqu'à 150% de son atteinte, au prorata du degré d'atteinte.

Article 3-5 Détail de la part de la prime sur objectifs individuels

La prime sur objectifs individuels représente :

- 54.000 euros bruts pour un Inspecteur Manager Développement classe 6 ;
- 59.000 euros bruts pour un Inspecteur Manager Développement classe 7.

Le montant de la prime correspondante, pour chacun des quatre objectifs individuels la composant, sera versé dès lors que le seuil de déclenchement est atteint, au prorata du taux d'atteinte et dans la

limite de 150%.

Le tableau ci-dessous détaille le seuil de déclenchement et le taux maximum de versement de la prime pour chacun des objectifs ainsi que le montant correspondant à un taux d'atteinte de l'objectif à 100% pour les Inspecteurs Managers Développement classe 6 et classe 7 :

Objectifs individuels	seuil de déclenchement du paiement de la prime	taux maximum de versement de la prime	Montant pour un taux d'atteinte à 100% de l'objectif	
			Classe 6	Classe 7
Objectif de production ou performance business	80%	150%	16 000 €	18 000 €
Objectif de performance des Organisations Commerciales	au titre des OC dont le % d'atteinte de PR est $\geq 65\%$	150%	18 000 €	19 000 €
Objectif de développement de l'effectif	solde des effectifs Responsables de Secteur positif ou bien à l'équilibre	150%	10 000 €	11 000 €
Objectif de développement du portefeuille	90%	150%	10 000 €	11 000 €

Article 3-5-1 Objectif de production en primes (performance business)

L'objectif de production en primes =porte sur les primes périodiques, les primes uniques et les primes Fourgous.

A ce titre, sont observés :

- la Production de Référence pour la prime PP,
- la prime annuelle hors taxes pour la prime unique.

Pour l'objectif de production primes périodiques et primes uniques, l'objectif de l'Organisation de Développement de l'Inspecteur Manager Développement de l'année N + 1 correspond à une part de l'objectif national.

Les indicateurs de l'année N qui servent de base au calcul de l'année N + 1 sont les suivants :

- pour les primes périodiques et les primes uniques, l'objectif de production est déterminé par référence à l'objectif national de l'exercice N+1 : calculé au prorata de la contribution de l'Organisation de Développement de l'exercice N déterminé par forecast. Il est compris entre 90% et 110% de l'objectif national. Il est pris en compte à hauteur de 75% ;
- l'effectif, pour le groupe 1 à 6, exprimé en mois hommes et pris en compte à hauteur de 15% ;
- le nombre de clients en portefeuille, pris en compte à hauteur de 10%.

Pour l'objectif de production primes Fourgous, il sera appliqué un taux de conversion, identique pour l'ensemble des Inspecteurs Managers Développement, sur le potentiel de l'année N + 1 des échéances des contrats primes périodiques épargne fourgoussables de l'année (- de 80 ans) et des échéances primes uniques fourgoussables, net des contrats ayant déjà fait l'objet d'une prorogation.

Article 3-5-2 Objectif de performance des Organisations Commerciales

Cet objectif valorise les performances commerciales atteintes par les Organisations Commerciales de l'Organisation de Développement.

Le montant de cet objectif est réparti à égalité entre les Organisations Commerciales constituant l'Organisation de Développement. Le niveau d'atteinte de l'objectif est déterminé, pour chaque Organisation Commerciale, à l'aune du taux d'atteinte de la Production de Référence Norme

FW

RP

10/21

W

(exprimée en productivité mois/hommes).

Le taux d'atteinte de la prime pour l'Organisation Commerciale est déterminé selon le barème figurant dans le tableau ci-dessous.

% de PR atteint par l'OC	Taux d'atteinte de la prime
< 65%	0%
65% - 70%	50%
70% - 75%	70%
75% - 80%	80%
80% - 85%	90%
85% - 90%	100%
90% - 95%	105%
95% - 100%	110%
100% - 105%	115%
105% - 110%	120%
110% - 115%	125%
115% - 120%	130%
120% - 125%	135%
125% - 130%	140%
130% - 135%	145%
135% - 140%	150%

A ce titre, il est précisé que l'article 3.1.1 de l'accord du 24 avril 2019 *relatif à la rémunération des Responsables de secteur Conseillers commerciaux du réseau salarié Generali* et l'article 3.1.2 du même accord prévoient une période de transition pour le montant de la Production de Référence Norme des Responsables de secteur ; ces dispositions sont rappelées ci-dessous à titre informatif :

- l'article 3.1.1. précise qu'afin d'assurer une transition progressive au nouveau dispositif de rémunération, le montant de Production de Référence Norme d'un Responsable de secteur, donnant lieu, pour celui-ci, à un taux de versement des commissions de 100%, est fixé à :
 - o 17.000 euros mensuels concernant l'exercice commercial 2020 ;
 - o 18.500 euros mensuels concernant l'exercice commercial 2021 ;
 - o 20.000 euros mensuels concernant les exercices commerciaux 2022 et suivants.
- et l'article 3.1.2. précise qu'afin d'accompagner les Conseillers commerciaux nouvellement embauchés, leur Production de Référence Norme est réduite pendant les 12 premiers mois d'activité et correspond à 80% de la Production de Référence Norme de l'exercice commercial considéré, soit :
 - o 13.600€ sur 12 mois pour une embauche sur l'exercice commercial 2020,
 - o 14.800€ sur 12 mois pour une embauche sur l'exercice commercial 2021,
 - o 16.000€ sur 12 mois pour une embauche à compter de l'exercice commercial 2022.

Au-delà des 12 premiers mois d'activité, il est fait application de la Production de Référence Norme de l'exercice commercial considéré, soit 18.500€ en 2021 et 20.000€ à compter de l'exercice commercial 2022.

Article 3-5-3 Objectif de développement de l'effectif

Cette prime correspond à un objectif de développement de l'effectif des Responsables de Secteur de l'Organisation de Développement. Elle valorise le développement et la rétention des collaborateurs au cours de l'exercice commercial.

Le taux d'atteinte de cette prime est déterminé selon la matrice ci-dessous qui prend en compte le nombre d'entrées et de sorties des Responsables de Secteur, en fin d'exercice commercial.

Sorties	Entrées											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	> 10
> 10												45%
10											50%	60%
9										50%	60%	75%
8									50%	60%	75%	90%
7								50%	60%	75%	90%	105%
6							60%	75%	85%	95%	110%	115%
5						60%	75%	85%	95%	110%	120%	125%
4					60%	75%	85%	95%	120%	125%	130%	130%
3				65%	75%	85%	95%	115%	130%	135%	135%	135%
2			70%	75%	85%	95%	110%	125%	140%	145%	145%	150%
1		70%	75%	85%	95%	110%	125%	140%	145%	150%	150%	150%
0	70%	75%	85%	95%	110%	125%	140%	145%	150%	150%	150%	150%

Le versement de la prime est conditionné par l'obtention d'un solde positif ou bien à l'équilibre du nombre de Responsables de Secteur au sein de l'Organisation de Développement en fin d'exercice (au 31 décembre).

Un solde négatif entraîne le non versement de la prime. Il est précisé que pour déterminer le solde d'effectif il est tenu compte des points ci-dessous et notamment de bonifications et neutralisations.

La surperformance exceptionnelle correspondant à un solde net de collaborateurs supérieur à 6, avec moins de 2 sorties, permet de valoriser à hauteur de 150% le montant de la prime.

Afin de valoriser le travail de développement des compétences réalisé par les Inspecteurs Managers Développement, la promotion au grade d'expert ou de CMA des collaborateurs de l'Organisation de Développement sont comptabilisés respectivement pour 0,5 et 1 entrée. Par ailleurs, les mobilités internes au sein de l'entreprise sont neutralisées (de même que les décès, et les inaptitudes).

Lorsque le taux de couverture en effectifs au niveau de l'OD est supérieur ou égal à 95%, l'objectif de développement de l'effectif est fixé de gré à gré avec le Responsable Régional.

Article 3-5-4 Objectif de développement du portefeuille

Les indicateurs relatifs à cette prime sont des indicateurs EIS / Tableau de Pilotage Commercial ou ACD tels que par exemple le solde net de clients, les taux de chutes à 6 primes, la productivité en nombre de nouveaux clients, le taux de multi équipement ou bien l'évolution de l'encours.

Le choix de l'indicateur est réalisé par l'Inspecteur Manager Développement en concertation avec le Responsable régional.

Il doit se porter sur l'un des indicateurs de développement de son Organisation de Développement dont le résultat est inférieur à celui de la moyenne des dix Organisations de Développement se situant autour de la médiane nationale.

A défaut d'indicateur de performance de l'Organisation de Développement inférieur au seuil ci-dessus, le choix de l'indicateur sera effectué en concertation entre l'Inspecteur Manager Développement et sa hiérarchie.

Article 3-5-5 Suivi des objectifs individuels et clause de revoyure

Les parties signataires du présent accord rappellent que le suivi des objectifs se fait tout au long de l'année.

Un entretien de suivi des objectifs individuels sera réalisé au mois de septembre entre l'Inspecteur Manager Développement et son manager.

Cet entretien sera l'occasion de faire un point formel sur l'avancée des objectifs fixés pour l'exercice commercial et, si la situation l'impose, de les ajuster en fonction du contexte et de ses évolutions.

Ces ajustements seront en ce cas formalisés dans les mêmes conditions que la fixation initiale des objectifs.

Les parties signataires rappellent également qu'en complément de ce suivi individuel, un bilan et un point à date des objectifs individuels des Inspecteurs Managers Développement sont réalisés au cours de la réunion de concertation 17B relative à la fixation des objectifs qui a lieu au quatrième trimestre chaque année.

Par ailleurs, une réunion de concertation organisée en janvier permet de faire le bilan des taux d'atteinte des objectifs de l'exercice commercial écoulé et d'examiner les objectifs individuels pris par les Inspecteurs Managers Développement pour l'exercice commercial en cours.

TITRE IV. FRAIS DES INSPECTEURS MANAGERS DEVELOPPEMENT

Article 4. LES FRAIS PROFESSIONNELS

Une classification des Organisations de Développement est établie sur la base de trois critères afin de déterminer le budget de frais de l'Inspecteur Manager Développement.

Les trois critères sont :

- Le nombre d'Organisations Commerciales constitutives de l'Organisation de Développement,
- La superficie de l'Organisation de Développement en km².
- La distance maximale entre les deux villes importantes de l'Organisation de Développement les plus éloignées.

Cette classification, annexée au présent accord, peut faire l'objet d'une actualisation annuelle. En ce cas, cette actualisation serait portée à l'ordre du jour de la réunion de concertation 17B relative à la fixation des objectifs qui a lieu au quatrième trimestre chaque année.

Cette classification permet de déterminer deux niveaux de budget de frais à caractère professionnel alloué à chaque Inspecteur Manager Développement respectivement de :

- 3.800 € pour le niveau 1,
- 6.500 € pour le niveau 2.

Les frais correspondent aux dépenses inhérentes à la fonction et sont remboursés au réel sur justificatifs.

Les frais engendrés par les convocations à l'initiative de la hiérarchie y compris les comités de région, les actions de sponsoring et/ou de communication validées par la Direction, ainsi que les dépenses incombant à l'entreprise (telles que : entretien et réparation du matériel, affranchissements, frais de stagiaires et moniteurs, frais de déplacement des formations continues) n'entrent pas dans ce budget.

MI

RP

02

TITRE V. LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT TRANSITOIRES ET PERENNES

Article 5. ADAPTATION DU DISPOSITIF DE REMUNERATION ACTUEL POUR L'EXERCICE COMMERCIAL 2019

Les parties signataires conviennent d'aménager comme suit et à compter de juin 2019 le dispositif de rémunération variable en vigueur au moment de la signature du présent accord pour les vingt-cinq Inspecteurs Managers Développement impactés par la nouvelle cartographie.

Ce dispositif spécifique concerne les commissions d'organisation et la prime d'objectifs.

Article 5-1 Calcul des commissions d'organisation pendant la période de juillet à décembre 2019

Les 25 Inspecteurs Managers Développement impactés par la nouvelle cartographie percevront mensuellement, sur la période de juillet à décembre 2019 (activité juin à novembre 2019), des commissions d'organisation égales au montant des commissions qu'ils ont perçu au mois le mois le mois sur la période de juillet à décembre 2018.

Du fait du versement à l'identique du montant des commissions d'organisation de la période précédente, il n'y aura pas de calcul et donc de versement de lissage de commissions sur l'exercice 2019.

Par ailleurs, un dispositif de bonification des commissions d'organisation, donnant lieu à régularisation sur fiche de paie de décembre 2019, est mis en place.

Ainsi, en cas de progression du montant de la Prime Annuelle Primes Périodiques et/ou Primes Uniques, entre la période d'activité juin à novembre 2018 et juin à novembre 2019 sur le périmètre de la nouvelle Organisation de Développement encadrée, l'Inspecteur Manager Développement percevra une bonification du montant des commissions d'organisation perçues de juillet à décembre 2019 à hauteur du taux de progression constaté, dans la limite de 15%.

Article 5-2 Calcul de la prime d'objectifs

Les objectifs individuels des 25 Inspecteurs Managers Développement impactés par la nouvelle cartographie, pour la période de janvier à juin 2019, sont considérés comme étant atteints à 100% sur cette période (soit 8.400 euros bruts au titre de cette période). Une attention particulière sera portée au taux d'atteinte validé pour l'Inspecteur Manager Développement en cas de performance supérieure à 100% sur cette période pour l'objectif de production et de portefeuille.

Pour la période de juillet à décembre 2019, trois objectifs individuels seront déterminés par le Responsable Régional en concertation avec l'Inspecteur Manager Développement.

Ces objectifs, correspondant à 8.400 euros bruts pour une atteinte à 100%, sont constitués :

- d'un objectif de production ;
- de deux objectifs portant sur les effectifs.

Article 6. DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT TRANSITOIRE DE REMUNERATION SUR LES EXERCICES 2020 ET 2021 ET DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT PERENNE POUR LES INSPECTEURS MANAGERS DEVELOPPEMENT EN POSTE A LA DATE DE CONCLUSION DU PRESENT ACCORD

Un dispositif d'accompagnement transitoire de rémunération sur les exercices commerciaux 2020 et 2021 puis pérenne à compter de l'exercice commercial 2022 est mis en place pour les Inspecteurs Managers Développement en poste à la date de conclusion du présent accord.

Le dispositif d'accompagnement permet de limiter la baisse de rémunération des Inspecteurs Managers Développement de manière progressive sur les deux premiers exercices d'entrée en vigueur du nouveau dispositif de rémunération, 2020 et 2021, puis de manière pérenne à partir de l'exercice 2022

Cette limitation de la baisse de rémunération est conditionnée, chaque année, par l'atteinte d'un minimum 80% des objectifs individuels par l'Inspecteur Manager Développement.

Cette limitation à la baisse se traduit par le versement d'une compensation individualisée d'un montant fixé comme suit :

Pour la période transitoire des exercices commerciaux 2020 et 2021, la différence entre :

- la Rémunération de référence diminuée de la limite à la baisse fonction du niveau de salaire 2018 telle que définie dans le tableau ci-dessous pour les exercices commerciaux 2020 et 2021,
- et la nouvelle rémunération avec un taux d'atteinte à 100% des objectifs soit 110.000 euros bruts pour un Inspecteur Manager Développement classe 6 et 125.000 euros bruts pour un Inspecteur Manager Développement classe 7.

Pour la période s'ouvrant à compter de l'exercice commercial 2022, la différence entre :

- la Rémunération de référence diminuée de la limite à la baisse fonction du niveau de salaire 2018 telle que définie dans le tableau ci-dessous pour les exercices commerciaux 2022 et suivants,
- et la nouvelle rémunération avec un taux d'atteinte à 100% des objectifs soit 110.000 euros bruts pour un Inspecteur Manager Développement classe 6 et 125.000 euros bruts pour un Inspecteur Manager Développement classe 7.

La rémunération de référence prise en compte pour définir cette garantie est établie sur la base de la moyenne de la rémunération brute annuelle perçue en tant qu'Inspecteur Manager Développement sur les exercices commerciaux 2016, 2017 et 2018, en tenant compte notamment des éléments versés, le cas échéant, au titre d'une Garantie Mensuelle de Salaire (GMS) et/ou de compléments sur fixe, hors éléments exceptionnels tels que les gratifications anniversaires, ou la monétisation de compte épargne temps.

Tableau définissant les niveaux de limite à la baisse :

Niveau de salaire 2018*	Accompagnement transitoire	Accompagnement pérenne
	Limite à la baisse :	
	exercices commerciaux 2020 et 2021	exercices commerciaux 2022 et suivants
> 180 K€	10 K€	20 K€
160 - 180 K€	7,5 K€	15 K€
140 - 160 K€	5 K€	10 K€
130 - 140 K€	2,5 K€	5 K€
< 130 K€	0	0

* hors congés payés et éléments exceptionnels

Ce dispositif, étant établi sur la base d'une comparaison entre les rémunérations perçues avant l'entrée en vigueur du présent accord et celles résultant de l'application du présent accord, ne peut par nature bénéficier qu'aux salariés en fonction à la date d'application du présent accord, situation qui les place dans une position objectivement différente de celle des salariés recrutés ou nommés à partir de la prise d'effet de l'accord.

Une fiche de synthèse présentant le dispositif de garantie transitoire et pérenne prévu au présent article et précisant notamment la rémunération de référence calculée sur les exercices commerciaux 2016, 2017 et 2018 sera remise à chaque collaborateur concerné.

TITRE VI. ENTREE EN VIGUEUR ET SUIVI DE L'ACCORD

Article 7. ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de l'exercice commercial 2020, soit le 1^{er} décembre 2019 à l'exception des dispositions de l'article 5 qui entrent en vigueur le 1^{er} juin 2019.

Il est précisé que le présent accord vaut accord de substitution ou de révision aux dispositions conventionnelles portant sur les mêmes objets et contenu dans les accords conclus précédemment conformément aux dispositions des articles L. 2261-8, 10 et 14 du Code du travail. Il se substitue également à tout usage, décision unilatérale ou accord atypique en vigueur au sein du Réseau Salarié de Generali portant sur les mêmes objets.

Le présent accord pourra être révisé notamment dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires ou suite aux travaux des commissions de suivi et d'arbitrage prévues à l'article 9 ci-après, ou dénoncé dans les conditions légales, notamment dans l'hypothèse de changements fondamentaux dans la stratégie de l'Entreprise Generali France susceptibles d'impacter l'organisation et le fonctionnement du Réseau Salarié de Generali. Dans ce cas, une réunion de négociation serait organisée dans les 2 mois suivants la présentation aux instances de représentation du personnel compétentes d'un tel projet de changement de stratégie afin d'en déterminer l'impact sur les dispositions du présent accord.

Article 8. CONDITION DE VALIDITE DE L'ACCORD

La validité de cet accord est subordonnée à la signature et à l'entrée en vigueur de l'accord relatif à *la Rémunération des Responsables de Secteur Conseillers Commerciaux* du 24 avril 2019, de l'accord du 24 avril 2019 relatif à *la Rémunération des Inspecteurs Experts* et de l'accord du 24 avril 2019 relatif à *la Rémunération des Inspecteurs Managers Performance*.

Article 9. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD ET COMMISSION D'ARBITRAGE

Les parties signataires conviennent de la constitution d'une commission de suivi composée de membres de la Direction et de trois membres par organisation syndicale signataire du présent accord ; au moins un de ces membres est un représentant du personnel.

La commission se réunira pour analyser de manière suivie et régulière sur les dispositifs prévus au présent accord et leurs conditions de mise en œuvre.

Elle se réunira tous les mois pendant les 6 premiers d'entrée en vigueur de l'accord, autant que de besoin et a minima tous les deux mois au cours du deuxième semestre de l'exercice commercial 2020, une fois par trimestre en 2021 et 2022 puis deux fois par an jusqu'en 2025.

La commission de suivi aura notamment pour mission, sans que cette liste soit limitative, de faire le point sur :

- l'activité commerciale afin de suivre la mise en œuvre de la transformation ;
- l'évolution du mix ;

Handwritten signatures and initials: "FV", "W", "RP", and "18/21".

- la mise en œuvre des moyens technologiques, humains et logistiques (notamment l'utilisation des bureaux flexibles) en soutien de la transformation du Réseau Salarié ;
- le taux d'atteinte de la Production de Référence Norme par les collaborateurs de manière individuelle et collective, y compris par les nouveaux embauchés, au niveau des Organisations Commerciales ;
- l'application des garanties transitoires et pérennes ;
- la mise à disposition des produits et de leurs évolutions, notamment dans le cadre de la séniorisation de l'offre pour Santéis ou dans le cadre d'évolutions réglementaires (exemple Loi PACTE) ;
- l'activité et le fonctionnement de l'Organisation de Fidélisation ;
- l'appui de la cellule recrutement ;
- la mise en place des Organisations Commerciales humaines et de leur fonctionnement ;
- la conciliation des temps vie (articulation vie professionnelle / vie personnelle) ;
- l'évolution des effectifs et l'absentéisme ;
- l'analyse du montant des frais réels engagés dans le cadre de la mise en place des nouveaux modes de fonctionnement des Organisations Commerciales humaines et des Organisations de Développement ; à ce titre, une période d'observation de 6 mois permettra de valider le calibrage des deux niveaux prévus à l'article 4 ;

Dans ce cadre, il sera présenté et mis à la disposition des membres de la commission l'ensemble des données chiffrées nécessaires à l'exercice de ses missions.

Par ailleurs, un bilan global de l'accord sera réalisé à la fin du premier exercice commercial et sera présenté dans le cadre de la commission au cours du premier trimestre 2021.

La commission pourra également saisir la Direction des situations collectives pour lesquelles les représentants des organisations syndicales signataires estimerait nécessaire la mise en œuvre de mesures exceptionnelles et/ou d'adapter tout ou partie des dispositifs de rémunération prévus au présent accord, plus spécifiquement sur les dispositifs suivants :

- la pondération des différentes gammes de produit dans le dynamisme de la rémunération et leur contribution à l'atteinte de la Production de Référence par les Responsables de secteur et à l'atteinte des objectifs de la prime d'activité,
- la sécurisation apportée par la garantie de rémunération prévue dans le cadre du présent accord,
- l'évolution des effectifs des Organisations Commerciales humaines et des Organisations de développement de l'absentéisme.

Une commission dite « d'arbitrage », composée d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord, désigné par l'organisation syndicale, serait alors réunie pour envisager et proposer des mesures d'ajustement sur les différentes dispositions prévues au présent accord.

Les membres de cette commission d'arbitrage examineront alors ensemble, le cas échéant, l'opportunité d'ouvrir une négociation de révision du présent accord en vue d'apporter les ajustements nécessaires.

Par ailleurs, les différents accords de rémunération relatifs à *la Rémunération des Responsables de Secteur Conseillers commerciaux*, à *la Rémunération des Responsables de Secteur Inspecteurs Experts* et à *la Rémunération des Inspecteurs Managers Performance* conclus en date du 24 avril 2019 constituant un ensemble cohérent avec le présent accord, il est expressément convenu que les

commissions de suivi prévues par ces accords pourront être réunies conjointement en fonction des thématiques examinées. Il en est de même pour les Commissions d'arbitrage.

Article 10. OUVERTURE D'UNE NEGOCIATION SUR LES METIERS

Au cours de la présente négociation, les parties signataires ont souligné que la transformation engagée du Réseau Salarié reposait notamment sur une évolution en profondeur de ses modes de fonctionnement et des rôles et missions des différentes fonctions des collaborateurs du RSG.

Ces évolutions des modes de fonctionnement répondent aux objectifs suivants :

- Passer à une culture de la mission en lien avec la fonction et dans une logique plus transversale et de proximité avec les équipes,
- Revitaliser la filière Expertise vente en lui donnant des missions claires et reconnues, et notamment impliquer les Experts dans la montée en compétences et la formation des collaborateurs du RSG,
- Renforcer le rôle de l'Inspecteur Manager Développement, sur sa dimension de manager de managers et le responsabiliser sur l'optimisation et l'utilisation des ressources tant humaines que matérielles,
- Recentrer les Inspecteurs Managers Performance sur le management et sur l'atteinte d'un niveau élevé de performance commerciale, par chaque Responsable de secteur : ils se consacrent ainsi pleinement au management et s'appuient sur les experts pour le coaching et la formation.

A cet effet, les parties signataires s'engagent à ouvrir une négociation dans le courant du mois de juin 2019 pour prendre en compte les impacts de ces évolutions, en s'inscrivant dans le prolongement des accords de GPEC d'octobre 2017.

Dans l'attente de cette négociation les indemnités prévues pour la réalisation des différentes missions transverses en vigueur au sein de l'établissement sont maintenues en l'état.

Article 11. DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord est établi en cinq exemplaires originaux et sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement. Il sera télétransmis auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Paris et un exemplaire sera remis auprès du secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 24 avril 2019

Pour les organisations syndicales représentatives
au niveau de l'établissement du Réseau Salarié

Pour la CFE-CGC


Philippe VERMOREL
Pour l'UNSA


Franck Vincent

Pour la Direction
de Generali

Sylvie PERETTI


Rodolphe PLOUVIER

Annexe – classification des OD pour le budget de frais IMD

OD	Nombre d'OC	Superficie de l'OD (km²)	Distance maximale entre les 2 villes importantes de l'OD les plus éloignées	Nombre d'indicateurs vert	Classification	
OD Sarthe - Maine et Loire	4	13372	160 Km Le Mans - Cholet	3	OD nécessitant un budget IMD de niveau 1 (2 ou 3 indicateurs verts)	
OD Alpes Maritimes	4	4299	75 Km Menton - Grasse	3		
OD Vars - Bouche du Rhône	4	5973	147 Km Fréjus - Marseille	3		
OD Bouches du Rhône	4	5087	95 Km Marseille - Châteaurenard	3		
OD Rhône	4	3249	95 Km Givors - Monsols	3		
OD Isère - Albertville	4	11908	125 Km Villefontaine - Albertville	3		
OD Moselle - Meurthe et Moselle	4	11462	55 Km Nancy - Metz	3		
OD Yvelines - Eure et Loir	4	8164	130 Km Sartrouville - Chateaudun	3		
OD Seine Maritime	4	6278	140 Km Le Havre - Le treport	3		
OD Paris - Haut de Seine	4	281	35 km Anthony - Nord de Paris	3		
OD Val de Marne-Seine St Denis	4	481	40 Km Epinay/Seine - Marolles en Brie	3		
OD Indre-Indre et Loire-Cher-Loir et Cher	4	26496	145 Km Vendome Chateauroux	2		
OD Vaucluse - Drôme - Ardèche - Gard	4	21479	145 Km Valence - Avignon	2		
OD Bas-Rhin - Moselle	4	10971	112 Km Lauterbourg - Selestat	2		
OD Seine et Marne-Yonne	4	13342	240 Km Meaux - Avallon	2		
OD Essonne-Loiret	5	8579	140 Km Palaiseau - Briare	2		
OD Nord - Lille	5	5713	40 Km Valenciennes - Maubeuge	2		
OD Nord Littoral	5	11384	100 Km	2		
OD Nord Artois	5	12782	100 Km	2		
OD Val d'oise-Eure	4	7286	185 Km Pont-Audemer - Goussainville	2		
OD Finistère - Morbihan	5	13611	220 km Brest - Muzillac	1	OD nécessitant un budget IMD de niveau 2 (1 ou aucun indicateur vert)	
OD Ille et Vilaine - Côtes d'Armor	5	13598	215 Km Fougères - Lannion	1		
OD Loire Atlantique - Vendée	4	20701	220 Km Rougé - Fontenay le comte	1		
OD Gironde - Dordogne	4	19060	220 Km Périgueux - Soulac /Mer	1		
OD Lot - Tarn - Tarn et Garonne -Haute Garonne	4	21002	325 Km Luchon - Figeac	1		
OD Puy de dôme - Loire - Haute loire	5	17728	360 Km Roanne - le Puy en velay	1		
OD Ardennes - Marne - Meuse-Aube	4	25606	210 Km Charleville Mezières - Troyes	1		
OD Somme - Oise - Val d'Oise-Aisne	4	20645	240 Km Abbeville - Château-Thierry	1		
OD Charente - Charente Maritime - Vienne-Haute Vienne-Deux Sevres	5	31329	170 Km Cerzay - Urmoges	0		
OD Landes-Pyrennes Atlantique-Haute Pyrénées-Gers-Lot et Garonne	5	32970	235 Km Biscarosse - Tarbes	0		
OD Aveyron-Hérault - Aude - Pyrénées Orientales	5	25091	300 Km Céret - Rodez	0		
OD Manche - Calvados-Orne-Mayenne	5	22764	230 Km Cherbourg - Alençon	0		
OD Haute Savoie-Ain-Jura-Aix les bains	5	21177	245 Km Dole - Annecy	0		
OD Allier-Saône et Loire-Nievre-Côte d'Or	5	31495	270 Km Chatillon/Seine - Montluçon	0		
OD Vosges - Haut Rhin - Ter. de Belfort - Doubs-Haute Marne	5	21453	315 Km Pontalier - St Dizier	0		
Moyenne des superficies OD		15 051 Km2				
Distance moyenne par OD		161 KM				

- L'indicateur "Nombre d'OC" est considéré vert quand le nombre d'OC encadrées est de 4 OC ou moins
- L'indicateur "Superficie de l'OD" est considéré vert quand la superficie de l'OD est inférieur ou égal à 15.051km²
- L'indicateur "Distance maximale entre les 2 villes importantes de l'OD les plus éloignées" est considéré vert en cas de distance de moins de 161 km

FU

RP

21/21
PV