

**ACCORD RELATIF A LA RÉMUNÉRATION DES INSPECTEURS MANAGERS PERFORMANCE
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 Salarié 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'un 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 Salarié 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 Salarié 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, mis 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 vente, 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 Salarié.

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

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

- d'assurer la compatibilité du système de rémunération avec la directive européenne sur la distribution d'assurances (DDA) ;
- de sécuriser et pérenniser le système de prise en charge des frais professionnels des collaborateurs.

Le nouveau modèle de rémunération permettra de rétribuer l'Inspecteur Manager Performance 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 29 janvier, 12 février, 15 mars, 2, 5, 10, 15 et 16 avril 2019 après deux réunions de concertation organisées le 28 novembre et 19 décembre 2018 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 Performance afin de l'inscrire pleinement dans le projet Excellence 2022, tout en s'assurant que le nouveau dispositif de rémunération permette aux Inspecteurs Managers Performance, du fait du déploiement du projet de transformation du réseau, de reconstruire des niveaux de rémunération équivalents ou supérieurs en prévoyant notamment la mise en place d'une garantie de rémunération annuelle pendant deux ans, activée individuellement par l'atteinte de points de passage cible.

Il a été réaffirmé dans le cadre de la négociation que les enjeux portés par cette évolution du dispositif de rémunération étaient d'aligner la structure de rémunération des collaborateurs avec la nouvelle stratégie commerciale déployée pour le Réseau salarié dans le cadre d'Excellence 2022 tout en maintenant l'enveloppe globale de rémunération des Inspecteurs Managers Performance.

A cet effet, les parties signataires sont convenues de la nécessité de mettre en place une commission de suivi telle que définie dans le présent accord.

Le dispositif de rémunération défini au présent accord s'appuie sur les principales missions de l'Inspecteur Manager Performance que sont la formation, l'intégration, la fidélisation et le management de la performance commerciale des Responsables de Secteur Conseillers Commerciaux de son équipe, la coordination des missions des moniteurs experts et inspecteurs experts, et la participation au sourcing dans le cadre du recrutement des collaborateurs.

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 PERFORMANCE	5
TITRE III.	STRUCTURE DE LA REMUNERATION DES INSPECTEURS MANAGERS PERFORMANCE	7
Article 2.	LE FIXE	7
Article 2-1	Montant du fixe	7
Article 2-2	... Contrepartie d'obligations professionnelles	8
Article 3.	Les commissions d'organisation.....	8
Article 3-1	Objet des commissions d'organisation	8
Article 3-2	Calcul des commissions d'organisation.....	9
Article 3-2-1	Assiette.....	9
Article 3-2-2	Taux de commissionnement	9
Article 3-2-3	Bonification du montant des commissions d'organisation	10
Article 3-2-4	Paieement des commissions	10
Article 4.	Commissions relatives à la production réalisée en co-signature	11
Article 4-1	Taux applicable.....	11
Article 4-2	Paieement des commissions	11
Article 4-3	Mécanisme de reprise des commissions.....	11
Article 5.	La prime d'objectifs.....	11
Article 5-1	Objet de la prime d'objectifs.....	11
Article 5-2	Principes généraux de fixation des objectifs des Inspecteurs Managers Performance	11
Article 5-3	Montant de la prime d'objectifs.....	12
Article 5-4	Composition de la prime d'objectifs	12
Article 5-5	Paieement de la prime d'objectifs	13
Article 5-6	suivi des objectifs individuels et clause de revoyure	13
Article 6.	Les frais.....	14
Article 6-1	Prise en charge des frais professionnels	14
Article 6-2	Montant de l'enveloppe de frais.....	14
Article 6-3	Process de déclaration et de validation des frais.....	14
TITRE IV.	LES MESURES TRANSITOIRES	15
Article 7.	Mise en place d'un Accompagnement sur la Progression du nombre de collaborateurs encadrés.....	15
Article 8.	Mise en place d'une garantie de rémunération, liée à l'atteinte d'un objectif de passage annuel en termes de progression de la Production de Référence de l'Organisation Commerciale, pendant la période transitoire.....	15
Article 8-1	Le principe	15
Article 8-2	L'assiette de garantie	15
Article 8-3	Durée et mise en place de la garantie.....	16
Article 8-4	Information des collaborateurs.....	16
TITRE V.	ENTREE EN VIGUEUR ET SUIVI DE L'ACCORD	17
Article 9.	Entrée en vigueur, durée et mise en œuvre de l'accord.....	17
Article 10.	Condition de validité de l'accord.....	17
Article 11.	Commission de Suivi de l'accord et Commission d'arbitrage	17
Article 12.	Ouverture d'une négociation sur les métiers.....	19
Article 13.	Dépôt et publicité.....	19

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 Performance 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 Performance 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 Performance une note explicitant les évolutions apportées à leur rémunération. Ils seront par ailleurs reçus par leur Inspecteur Manager Développement et 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 Performance, 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 Performance* dont l'objet était notamment de déterminer la structure de la rémunération variable des Inspecteurs Managers Performance, 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.

fv
RP
4/19
BV

TITRE II. ROLES ET MISSIONS DES INSPECTEURS MANAGERS PERFORMANCE

L'Inspecteur Manager Performance a pour rôle de manager les collaborateurs de son équipe et d'améliorer leurs performances et leurs compétences dans le respect des objectifs du Réseau Salarié de Generali. Il n'a pas vocation à réaliser de la production à titre personnel.

Son activité s'articule autour de trois principales missions :

➤ Le management :

- ↳ par la mise en œuvre des orientations de la politique commerciale au sein de son équipe ;
- ↳ par le management de proximité d'une équipe commerciale, en cible, dans le cadre du projet de transformation, de dix à douze Responsables de Secteur composée de compétences et talents divers permettant d'atteindre l'efficacité commerciale et la rentabilité de l'Organisation Commerciale ;
- ↳ par le management individualisé de la performance commerciale de ses collaborateurs,
- ↳ par le management collectif en coordonnant les missions des moniteurs, experts et Inspecteurs Expert ;
- ↳ par la participation au sourcing recrutement.

➤ Le développement de l'activité :

- ↳ par l'atteinte par les collaborateurs de son Organisation Commerciale d'une Production de Référence conforme à la norme définie par la Direction du Réseau Salarié de Generali s'inscrivant dans une dynamique de croissance pérenne ;
- ↳ par une production des collaborateurs de son Organisation Commerciale conforme au mix produit déterminé par la Direction du Réseau Salarié de Generali ;
- ↳ par le développement de la conquête active de nouveaux clients par les collaborateurs de son Organisation Commerciale ;
- ↳ par la fidélisation des clients par une expérience de qualité permettant leur multi équipement.

➤ L'organisation de l'activité :

- ↳ par la planification d'une activité régulière des collaborateurs de son Organisation Commerciale en conformité avec la politique commerciale du Réseau Salarié de Generali ;
- ↳ par l'intégration et la fidélisation des nouveaux collaborateurs ;
- ↳ par la formation et l'adaptation de collaborateurs en s'appuyant sur les experts et les moniteurs ;
- ↳ par l'exemplarité en étant le garant du respect de la réglementation et des règles de déontologie des collaborateurs de l'Organisation Commerciale.

L'évolution du dispositif de rémunération des Inspecteurs Managers Performance 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.

TITRE III. STRUCTURE DE LA REMUNERATION DES INSPECTEURS MANAGERS PERFORMANCE

La rémunération de l'Inspecteur Manager Performance s'articule autour de trois éléments de rémunération qui vont permettre notamment de valoriser :

- son management de proximité et l'atteinte de résultats par les conseillers Commerciaux présents au sein de l'Organisation Commerciale humaine dont il a la responsabilité ;
- son action d'accompagnement exercée à travers des entretiens conjoints de vente ;
- l'atteinte des objectifs annuels.

Les trois éléments de rémunération sont les suivants :

- un fixe ;
- des commissions liées à la production, composées de commissions d'organisation et de cosignature ;
- une prime d'objectifs.

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

- de 65.000 euros bruts annuels pour une année pleine à temps complet pour les Inspecteurs Managers Performance de classe 5 ;
- de 70.000 euros bruts annuels pour une année pleine à temps complet pour les Inspecteurs Managers Performance de classe 6.

Article 2. LE FIXE

Article 2-1 Montant du fixe ...

Les Inspecteurs Managers Performance perçoivent, en contrepartie notamment de l'accomplissement de leurs obligations professionnelles, un salaire fixe mensuel.

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

- 34.000 euros bruts pour un Inspecteur Manager Performance classe 5, versés par douzième ;
- 37.000 euros bruts pour un Inspecteur Manager Performance classe 6, versés par douzième.

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

Le fixe sera l'un des points abordés dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Article 2-2 ... Contrepartie d'obligations professionnelles

La rémunération fixe constitue la contrepartie forfaitaire à la réalisation des missions dévolues à l'Inspecteur Manager Performance correspondant notamment au pilotage, à l'accompagnement et au suivi de l'activité des Responsables de secteur.

En contrepartie du versement de ce fixe l'Inspecteur Manager Performance doit réaliser ses engagements professionnels en tant que manager.

Cette mission se traduit notamment par :

- ↳ La contribution à la constitution, avec son Inspecteur Manager Développement et les autres managers de l'Organisation de Développement, de l'équipe de l'Organisation Commerciale humaine dont il a la responsabilité ;
- ↳ Le management d'une équipe commerciale rassemblant les compétences et les talents de conseillers commerciaux et d'experts, de moniteurs et d'Inspecteurs Experts
- ↳ l'intégration et la formation terrain des nouveaux collaborateurs en s'appuyant sur les experts et moniteurs ;
- ↳ la coordination des missions des moniteurs, experts et Inspecteurs Expert ;
- ↳ la transmission d'informations et la mise en place de moyens adaptés pour relayer auprès de ses collaborateurs la politique commerciale du Réseau Salarié de General ;
- ↳ l'organisation de réunions régulières avec son équipe, le suivi des résultats de l'activité de ses collaborateurs et la planification hebdomadaire de leurs rendez-vous selon les moyens mis à disposition par l'Entreprise, dont l'Organisation de Fidélisation ;
- ↳ l'organisation de sorties en tandem avec ses collaborateurs donnant lieu à un échange compte tenu des objectifs de la sortie ;
- ↳ la mise en place de plans de soutien pour les collaborateurs ne réalisant pas leurs obligations professionnelles ;
- ↳ la communication hebdomadaire des rapports d'activité de ses collaborateurs à son Inspecteur Manager Développement ainsi que la communication mensuelle du support de fin de mois.
- ↳ Veiller à ce que ses Conseillers Commerciaux réalisent leurs obligations professionnelles en étant notamment le garant du respect de la réglementation et des règles de déontologie.

Article 3. LES COMMISSIONS D'ORGANISATION

Article 3-1 Objet des commissions d'organisation

Les commissions d'organisation relatives à la production nouvelle réalisée par les Conseillers Commerciaux de son Organisation Commerciale constituent la rémunération du travail effectué par l'Inspecteur Manager Performance auprès de ses collaborateurs pour les accompagner dans leur activité de production et l'atteinte de la Production de Référence Norme.

Il s'agit de commissions sur la production nouvelle réalisée au niveau de l'Organisation Commerciale

humaine.

Article 3-2 Calcul des commissions d'organisation

Article 3-2-1 Assiette

Le montant des commissions d'organisation des Inspecteurs Managers Performance est fonction du taux d'atteinte de la Production de Référence Norme par chaque Conseiller Commercial composant l'Organisation Commerciale humaine (exprimée en productivité mois/hommes).

L'assiette des commissions d'organisation est composée des commissions des Conseillers Commerciaux ayant atteint au moins 65% de la Production de Référence Norme.

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 3-2-2 Taux de commissionnement

En fonction du taux d'atteinte de la Production de Référence Norme des collaborateurs, un taux de commissionnement individualisé pour chaque collaborateur de l'Organisation Commerciale est appliqué selon le barème indiqué ci-dessous.

% de PR atteint par le CC	Tx PP	Tx PU €	Tx PU UC
< 65%	0,00%	0,00%	0,00%
65% - 70%	1,70%	0,06%	0,11%
70% - 75%	1,90%	0,06%	0,12%
75% - 80%	2,10%	0,07%	0,13%
80% - 85%	2,30%	0,08%	0,14%
85% - 90%	2,35%	0,08%	0,15%
90% - 95%	2,40%	0,08%	0,15%
95% - 100%	2,45%	0,08%	0,15%
100% - 105%	2,50%	0,08%	0,16%
105% - 110%	2,60%	0,09%	0,16%
110% - 115%	2,70%	0,09%	0,17%
115% - 120%	2,80%	0,09%	0,17%
120% - 125%	2,90%	0,10%	0,18%
125% - 130%	3,00%	0,10%	0,19%
130% - 135%	3,10%	0,10%	0,19%
135% - 140%	3,20%	0,11%	0,20%

Article 3-2-3 Bonification du montant des commissions d'organisation

Afin de reconnaître le haut niveau de performance managériale des Inspecteurs Managers Performance encadrant des équipes dont l'effectif est de onze Responsables de secteur ou plus, le montant de leurs commissions d'organisation est bonifié.

Ainsi, un coefficient de 110% est appliqué mensuellement aux taux individualisés appliqués à la production de chaque Responsable de secteur de l'Organisation Commerciale.

Pendant la période de transition des deux exercices commerciaux 2020 et 2021 :

- la bonification du montant des commissions d'organisation précisée ci-dessus bénéficiera également aux Inspecteurs Managers Performance encadrant des équipes dont l'effectif est de dix Responsables de secteur ;
- les Inspecteurs Managers Performance dont en moyenne l'ensemble des Responsables de secteur encadrés et en activité, atteindrait une progression de leur Production de Référence moyenne mensuelle de 1.750€, bénéficieront d'un coefficient de bonification de leur commissions d'organisation de 10%.

Ces deux dispositifs d'accompagnement applicable sur la période de transition (exercices commerciaux 2020 et 2021) se cumulent.

Article 3-2-4 Paiement des commissions

Le montant des commissions d'organisation, calculé et versé mensuellement aux Inspecteurs Managers Performance, est fonction du taux d'atteinte de la Production de Référence Norme par chaque Conseiller Commercial composant l'Organisation Commerciale humaine.

Il est fait application d'un système de rattrapage annuel comme suit :

En fin d'exercice un calcul global sur une base annuelle est effectué. Si celui-ci génère un montant supérieur à la somme des versements mensuels un complément de commissions égal à cette différence est versé.

Article 4. COMMISSIONS RELATIVES A LA PRODUCTION REALISEE EN CO-SIGNATURE

Article 4-1 Taux applicable

Le taux de commissionnement des contrats réalisés en co-signature correspond au taux de commissionnement propre au produit appliqué dans le cadre de la rémunération des Responsables secteur.

L'indicateur de référence retenu est la Prime Annualisée Hors Taxe (PAHT), nette de retenue TROPIC.

Article 4-2 Paiement des commissions

Les commissions relatives à la production réalisée en cosignature sont affectées pour 70 % au Conseiller Commercial et pour 30 % à l'Inspecteur Manager Performance.

Article 4-3 Mécanisme de reprise des commissions

Les reprises des commissions d'acquisition sont effectuées par application, sur la commission d'organisation du mois, d'un coefficient de ristourne calculé sur la production nouvelle de l'Organisation Commerciale, observé sur une période de 12 à 72 mois, selon les produits.

Article 5. LA PRIME D'OBJECTIFS

Article 5-1 Objet de la prime d'objectifs

La prime d'objectifs est une prime attribuée en fonction de l'atteinte d'objectifs individuels et d'un objectif national pour un exercice commercial complet.

Article 5-2 Principes généraux de fixation des objectifs des Inspecteurs Managers Performance

La définition de l'objectif collectif national et des objectifs individuels composant la prime d'objectifs a pour vocation de rétribuer l'Inspecteur Manager Performance sur ses missions de management et sa contribution à la création de valeur au sein du Réseau Salarié.

Dans ce cadre, l'Inspecteur Manager Performance pilote et anime l'équipe constituant son Organisation Commerciale humaine au service de la stratégie de l'entreprise.

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 Performance.
- 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.

Les objectifs individuels seront déterminés par l'Inspecteur Manager Développement après échange avec l'Inspecteur Manager Performance en fonction du potentiel de l'Organisation Commerciale humaine. Ils seront en lien avec les fonctions des Inspecteurs Managers Performance.

En cas de désaccord sur l'un des objectifs, celui-ci sera soumis pour arbitrage au Responsable Régional.

Article 5-3 Montant de la prime d'objectifs

Le montant de la prime sur objectifs pour un exercice commercial complet à temps complet et un taux d'atteinte de 100% est de 6.000 euros bruts pour les Inspecteurs Managers Performance classe 5 et 6.

Ce montant potentiel est proraté en cas de taux d'activité réduit, notamment en cas d'année incomplète.

Article 5-4 Composition de la prime d'objectifs

La prime d'objectifs est composée d'une prime collective sur objectif national représentant 1/3 de la prime globale et d'une prime sur objectifs individuels représentant 2/3 de la prime globale et correspondant à deux objectifs individuels.

Les deux objectifs individuels sont retenus, suite à échange entre l'Inspecteur Manager Performance et son Inspecteur Manager de Développement, parmi trois familles d'objectifs, chacune comprenant plusieurs critères tels que définis ci-dessous :

➤ Famille "Business"

- Nombre de Conseillers Commerciaux au-delà de la Production de Référence Norme
- Mix Vie et Santé
- Chiffre d'affaires en Prime Unique et Prime Unique Fourgous
- Chiffre d'affaires en Primes Périodiques
- Productivité en nombre de contrats (Productivité PPE, PPP, Santé, PU, Productivité en nombre de clients G1, Productivité en Nouveaux Clients, Co-signature)

Il est précisé que l'objectif pris ne peut pas être supérieur de plus de 30% par rapport au résultat observé sur l'exercice précédent.

➤ Famille "Effectifs"

- Taux d'absentéisme
- Taux d'activité en Mois / Hommes
- Evolution des collaborateurs (évolutions vers des rôles d'experts, de moniteurs, ou bien acquisition de labels)
- Nombre d'intégration / installation / titularisation de collaborateurs groupe 1

➤ Famille "Portefeuille"

- Solde de portefeuille (entrées de clients nettes de sorties)

- Taux de chutes à 6, 12 et 18 mois
- Evolution des encours Primes Unique (GPE)
- Mix € / UC des encours en portefeuille
- Taux de multi détention des nouveaux clients à l'entrée depuis le 1er décembre
- Evolution des encours des produits en Primes Périodiques
- Score de NPS de l'Organisation Commerciale
- Qualité de la synergie avec l'Organisation de Fidélisation

La liste des différents critères ci-dessus n'est pas figée et pourra être aménagée et complétée au cours de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Le choix de l'Inspecteur Manager Performance doit se porter sur un indicateur de développement de son Organisation Commerciale humaine dont le résultat est inférieur à celui de la moyenne des Organisations Commerciales se situant autour de la médiane nationale.

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

L'objectif national est présenté chaque année par le Directeur du Réseau Salarié dans le cadre d'une concertation telle que prévue par l'article 17 b de la convention collective nationale de l'Inspection d'Assurance. L'indicateur qui est retenu est exclu des choix possibles d'indicateur pour l'objectif individuel.

Article 5-5 Paiement de la prime d'objectifs

Concernant l'objectif national, le montant de la prime correspondante sera versé dès l'atteinte de 80% de l'objectif et jusqu'à 140% de son atteinte, au prorata de son degré d'atteinte au niveau national.

Concernant les objectif individuels, le montant de la prime correspondante sera versé dès l'atteinte de 80 % de l'objectif et jusqu'à 140 % de son atteinte. Le taux de paiement est égal au taux d'atteinte individuel de l'objectif.

La prime d'objectifs est versée en trois échéances. Les deux premières aux mois de mai (25% de la prime théorique) et septembre (25% de la prime théorique) de l'exercice commercial, le solde au mois de janvier de l'exercice commercial suivant.

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 Performance.

Article 5-6 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 Performance et son manager.

RP
FV
18

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 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 Performance pour l'exercice commercial en cours.

Article 6. LES FRAIS

Article 6-1 Prise en charge des frais professionnels

Les signataires rappellent que certains frais sont susceptibles de se voir reconnaître la nature de frais professionnels.

Il s'agit notamment des frais de repas dans le cadre d'un déjeuner avec un client ou avec un collaborateur et d'autres frais dans le cadre de la politique entreprise.

Article 6-2 Montant de l'enveloppe de frais

Dans le cadre de leur activité professionnelle qui implique de nombreux déplacements leur permettant d'accompagner les collaborateurs de leur Organisation Commerciale et de les manager, les Inspecteurs Managers Performance sont amenés à engager des frais.

Une enveloppe de frais professionnels sera donc allouée à chaque Inspecteur Manager Performance exerçant sa fonction à hauteur de 50 euros mensuels par collaborateur encadré en activité.

Ce budget de frais vient en complément du véhicule de fonction qui est attribué dans le cadre de l'accord du 22 août 2011 *relatif aux moyens mis à disposition des Inspecteurs pour leurs déplacements professionnels au sein de l'entreprise Generali France.*

Article 6-3 Process de déclaration et de validation des frais

Pour être pris en charge les frais doivent être déclarés mensuellement en utilisant l'application mise à disposition des collaborateurs et validés systématiquement par la hiérarchie.

Les justificatifs (copie des originaux) doivent également être transmis mensuellement au service Comptabilité des frais Généraux pour leur prise en compte.

TITRE IV. LES MESURES TRANSITOIRES

Article 7. MISE EN PLACE D'UN ACCOMPAGNEMENT SUR LA PROGRESSION DU NOMBRE DE COLLABORATEURS ENCADRES

Un accompagnement de rémunération sur la progression du nombre de collaborateurs encadrés est mis en place pour les exercices commerciaux 2020, 2021 et 2022.

Ce dispositif intervient en premier niveau avant application de la garantie transitoire décrite à l'article 8 ci-dessous.

Ce dispositif consiste à allouer un montant mensuel de 175 euros bruts par collaborateur manquant au niveau de l'Organisation Commerciale par rapport à une cible de dix collaborateurs :

- dans la limite d'un écart de trois Responsables de secteur en 2020 ;
- dans la limite d'un écart de deux Responsables de secteur en 2021 ;
- dans la limite d'un écart d'un Responsable de secteur en 2022.

Article 8. MISE EN PLACE D'UNE GARANTIE DE REMUNERATION, LIEE A L'ATTEINTE D'UN OBJECTIF DE PASSAGE ANNUEL EN TERMES DE PROGRESSION DE LA PRODUCTION DE REFERENCE DE L'ORGANISATION COMMERCIALE, PENDANT LA PERIODE TRANSITOIRE

Article 8-1 Le principe

Une garantie de rémunération annuelle transitoire est mise en place pour les Inspecteurs Managers Performance présents à la date de mise en œuvre du dispositif.

Elle a pour objet d'accompagner les Inspecteurs Managers Performance qui font progresser la Production de Référence mensuelle moyenne d'au moins 900 euros par Responsables de Secteur de leur Organisation Commerciale (exprimée en productivité mois/hommes), pendant les deux années de mise en place du nouveau modèle.

Dans le cas où la rémunération perçue résultant de l'application du présent accord, y compris accompagnement sur la progression du nombre de collaborateurs encadrés, est inférieure à l'assiette de garantie, un complément égal à la différence est versé.

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.

Article 8-2 L'assiette de garantie

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 Performance 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 et hors frais et éléments exceptionnels tels que les gratifications anniversaires, la monétisation de compte épargne temps.

Les frais considérés afin de déterminer cette rémunération de référence sont les frais correspondant au système de budget défini au sein du présent accord, en appliquant ce système de manière rétroactive aux exercices commerciaux 2016, 2017 et 2018.

Article 8-3 Durée et mise en place de la garantie

La garantie de rémunération s'applique sur les deux exercices commerciaux 2020 et 2021, sous réserve de la progression de la Production de Référence mensuelle de l'Organisation Commerciale d'au moins 900 euros en moyenne par Responsable de secteur.

Article 8-4 Information des collaborateurs

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

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

Article 9. 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.

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 10 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 10. 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 du 24 avril 2019*, de l'accord relatif à *la Rémunération des Inspecteurs Experts du 24 avril 2019* et de l'accord du 24 avril 2019 relatif à *la Rémunération des Inspecteurs Managers Développement*.

Article 11. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD ET COMMISSION D'ARTITRAGE

Les parties signataires conviennent de la constitution d'une commission de suivi composée de membres de la Direction et de cinq membres par organisation syndicale signataire du présent accord; au moins deux de ces membres sont des représentants du personnel.

La commission se réunira pour analyser de manière suivie et régulière 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 ;
- 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 ;
- la mise à disposition des produits et des évolutions de l'offre, 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 ;
- 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 ; à ce titre, les parties signataires conviennent qu'une avancée significative a été faite dans le cadre de la négociation du présent accord en ramenant de 14 à 8 jours calendaires la prise en compte des incidences des absences sur la Production de Référence Norme et sur le seuil de déclenchement et le montant de la prime d'activité ; elles conviennent de poursuivre la réflexion dans le cadre de la commission de suivi en s'appuyant notamment sur les travaux menés avec le groupe de travail issu du CHSCT RSG et sur le suivi de l'évolution de la Production de Référence et des résultats de la prime d'activité.

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.

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 pour les exercices 2020 et 2021 dans le cadre du présent accord,
- l'évolution des effectifs des Organisations Commerciales humaines et de l'absentéisme.

Une commission dite d'arbitrage, composée de deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord, désignés 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 Développement* 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 12. 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 13. 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 (DIRECCE) 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 VERKEMANCK.

Pour l'UNSA

Francis Hual

Pour la Direction
de Generali

Sylvie PERETTI

Peretti

Rodolphe PLOUVIER

Rodolphe PLOUVIER