

**ACCORD RELATIF A LA RÉMUNÉRATION
DES RESPONSABLES DE SECTEUR INSPECTEURS EXPERTS
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'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 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 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 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 d'assurer aux Responsables de Secteur Inspecteurs Experts, du fait d'une plus grande lisibilité, la possibilité de construire et piloter leur rémunération.

La Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées les 28 novembre, 19 décembre 2018, 29 janvier, 12 février, 15 mars, 2, 5, 10, 15 et 16 avril 2019.

Les parties signataires ont ainsi décidé de faire évoluer le système de rémunération des Responsables de Secteur Inspecteurs Experts afin de l'inscrire pleinement dans le projet Excellence 2022, tout en s'assurant que le nouveau dispositif de rémunération permette aux Inspecteurs Experts, 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 Responsables de secteur.

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 du Responsable de Secteur Inspecteurs Experts qui sont de conquérir de nouveaux clients, dans les cibles adressées par le Réseau Salarié de Generali, de fidéliser les clients par une expérience client de qualité et de développer le multi-équipement des clients.

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 RESPONSABLES DE SECTEUR INSPECTEURS EXPERTS	5
TITRE III.	STRUCTURE DE LA REMUNERATION DES RESPONSABLES DE SECTEUR INSPECTEURS EXPERTS..	6
Article 2.	Le fixe	6
Article 3.	Les éléments variables de rémunération	7
Article 3-1	Les commissions d'acquisition	7
Article 3-1-1	La Production de Référence Norme (PR)	7
Article 3-1-2	Détermination de la Production de Référence du Responsable de Secteur Inspecteur Expert	8
Article 3-1-3	Taux de versement en fonction de la Production de Référence et paiement des commissions d'acquisition	8
Article 3-1-4	Lissage de la Production de Référence.....	9
Article 3-1-5	Incidence des absences sur le paiement des commissions.....	10
Article 3-1-6	Le dispositif de partage de commissions avec l'Organisation de Fidélisation.....	10
Article 3-1-7	Le mécanisme de reprise de commissions	11
Article 3-2	La prime d'activité	11
Article 3-2-1	Objet de la prime d'activité	11
Article 3-2-2	Montant et paiement de la prime d'activité	12
Article 3-2-3	Le système de rattrapage et date de mise en paiement.....	12
Article 3-3	La prime de fidélisation	12
Article 3-3-1	Objet et montant de la prime de fidélisation.....	12
Article 3-3-2	Calcul de la prime de fidélisation	13
Article 3-3-3	Paiement de la prime de fidélisation	13
Article 4.	Les commissions sur encours	13
Article 5.	La prime d'indication auto	14
Article 6.	Le remboursement des frais professionnels	14
Article 6-1	Frais pris en charge	14
Article 6-2	Montant de l'enveloppe de frais.....	14
Article 6-3	Process de déclaration et de validation des frais.....	15
TITRE IV.	LES MESURES TRANSITOIRES.....	16
Article 7.	Mise en place d'une garantie de rémunération annuelle transitoire	16
Article 7-1	Le principe	16
Article 7-2	L'assiette de garantie	16
Article 7-3	Durée et mise en place de la garantie.....	16
Article 7-4	Information des collaborateurs.....	16
TITRE V.	ENTREE EN VIGUEUR ET SUIVI DE L'ACCORD	17
Article 8.	Entrée en vigueur, durée et mise en œuvre de l'accord.....	17
Article 9.	Condition de validité de l'accord.....	17
Article 10.	Commission de Suivi de l'accord et commission d'arbitrage.....	17
Article 11.	Ouverture d'une négociation sur les métiers.....	19
Article 12.	Dépot et publicité.....	20

TITRE I. DISPOSITIONS GENERALES

Article 1. Le champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des Responsables de Secteur Inspecteurs Experts, 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 Responsables de Secteur Inspecteurs Experts 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 Responsables de Secteur Inspecteurs Experts une note explicitant les évolutions apportées à leur rémunération. Ils seront par ailleurs reçus par leur Inspecteur Manager Développement et Inspecteur Manager Performance qui leur présenteront et expliciteront le nouveau dispositif.

Article 1-2 Information future des collaborateurs

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

Tout avenir à ces textes sera communiqué à chaque Responsable de Secteur Inspecteur Expert, 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 18 juillet 2006 relatif à la Rémunération des Inspecteurs Expert dont l'objet était notamment de déterminer la structure de la rémunération variable de ces collaborateurs, les contrats de travail et leurs avenants précisent expressément que « *les éléments variables de rémunération sont définis, périodiquement, dans leurs principes et leurs critères d'attribution et de montant, en stricte application d'accords collectifs conclus en tenant compte de la politique commerciale (...)* ». Ils prévoient également que « *toute modification ultérieure sera portée à votre connaissance. Il est expressément convenu que si le principe d'une rémunération variable est un élément déterminant de votre contrat de travail, la fixation des critères déterminant le ou les éléments de rémunération variable relève de l'application de l'accord collectif et de ses avenants éventuels de telle sorte que leur évolution ne peut constituer une modification de votre contrat de travail.* »

FV
RP
SN

TITRE II. ROLES ET MISSIONS DES RESPONSABLES DE SECTEUR INSPECTEURS EXPERTS

Il est rappelé que le Responsable de Secteur Inspecteur Expert doit, par la prospection et le conseil auprès de clients vendre les produits de Generali en développant et pérennisant le portefeuille confié par la compagnie, dans le respect de la stratégie définie, de la réglementation et des règles de déontologie.

Son activité s'articule autour de quatre grandes missions :

- La conquête de nouveaux clients dans les cibles adressées par le Réseau Salarié de Generali.
- Le développement du multi-équipement des clients.
- Un niveau d'activité régulier et conséquent permettant d'être créateur de valeur pour la compagnie, l'inscrivant dans une dynamique de croissance pérenne.
- La fidélisation des clients par un conseil client de qualité.

Ces missions sont exercées par les Inspecteurs Experts en coordination avec l'Organisation de Fidélisation.

C'est à partir de ces missions qu'a été construit le nouveau dispositif de rémunération objet du présent accord.

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 RESPONSABLES DE SECTEUR INSPECTEURS EXPERTS

La structure de rémunération des Responsables de Secteur Inspecteurs Experts s'articule autour de quatre éléments de rémunération qui vont permettre notamment :

- d'assurer, par plus de lisibilité, la possibilité de construire et piloter sa rémunération.
- de récompenser la productivité des Inspecteurs Experts en valorisant les efforts réalisés sur les produits répondant aux besoins d'assurance des clients tout en s'inscrivant dans la stratégie commerciale et les enjeux de rentabilité de l'Entreprise.
- de reconnaître le niveau de conseil apporté par l'Inspecteur Expert en modulant le taux de commission par produit ou gamme de produits.
- de valoriser les démarches de fidélisation des Inspecteurs Experts auprès de leurs clients, par le conseil.

Article 2. Le fixe

Un fixe non récupérable et non amortissable ...

Les Inspecteurs Experts relevant de la classe 5 percevront un salaire fixe mensuel brut fixé, à la date de conclusion du présent accord, à 1.977 euros.

Les Inspecteurs Experts relevant de la classe 6 percevront un salaire fixe mensuel brut fixé, à la date de conclusion du présent accord, à 2.080 euros.

Le fixe des Responsables de Secteur Inspecteurs Experts, non récupérable et non amortissable, est versé en contrepartie notamment de l'accomplissement de leurs obligations professionnelles.

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

... contrepartie de l'accomplissement d'obligations professionnelles et de minima d'activité

La rémunération fixe constitue la contrepartie forfitaire à la réalisation des missions dévolues à l'Inspecteur Expert.

En contrepartie du versement de ce fixe l'Inspecteur Expert doit rendre compte de son activité à venir et passée auprès de sa hiérarchie en utilisant notamment les documents et moyens mis à sa disposition.

Le Responsable de Secteur Inspecteur Expert doit également assurer le service client nécessaire auprès notamment des clients de son portefeuille qui le sollicitent, soit directement, soit par le biais de l'Organisation de Fidélisation ou bien auprès de ceux qui lui sont signalés par l'Entreprise. Il devra dans ce cadre compléter les fiches MERCURE de ses clients (ou tout outil s'y substituant).

En terme d'activité, chaque Responsable de Secteur Inspecteur Expert doit réaliser hebdomadairement un nombre de rendez-vous minimum auprès de prospects et auprès de clients de son portefeuille. L'objectif de ces rendez-vous étant de fidéliser notre clientèle, de l'équiper et de la développer en réalisant chaque mois la conquête d'un nombre minimum de nouveaux clients.

Le Responsable de Secteur Inspecteur Expert doit également avoir une production minimale et conforme au mix produit déterminé par la Direction du Réseau Salarié de Generali lui permettant d'atteindre mensuellement la Production de Référence (PR) qui détermine le montant de commissions perçues.

Le niveau de Production de Référence atteint détermine par ailleurs l'enveloppe de frais professionnels engagés par le collaborateur au titre de son activité et susceptibles d'être pris en charge par l'Entreprise.

Il est rappelé que la participation aux formations, qu'elles soient techniques ou commerciales, ayant pour objet de permettre aux collaborateurs d'exercer leur activité dans de bonnes conditions est obligatoire.

Article 3. Les éléments variables de rémunération

Article 3-1 Les commissions d'acquisition

Les commissions d'acquisition constituent la rémunération au titre des contrats signés chaque mois, qu'il s'agisse de contrats réalisés auprès des nouveaux clients ou de clients déjà présents en portefeuille.

Article 3-1-1 La Production de Référence Norme (PR)

Le système de commissionnement mis en place dans le cadre de la nouvelle rémunération repose sur une Production de Référence Norme, en primes, qui, en fonction de son taux d'atteinte par le Responsable de Secteur Inspecteur Expert dans le cadre de sa production mensuelle, détermine le taux de versement des commissions qu'il perçoit.

Cette Production de Référence Norme en valeur est calculée contrat par contrat, par application d'un coefficient de pondération aux primes souscrites, ce coefficient étant propre à chaque ligne de produit.

Afin d'assurer une transition progressive au nouveau dispositif de rémunération, le montant de Production de Référence Norme, donnant lieu à un taux de versement des commissions de 100%, est fixé à :

- 17.000 euros mensuels concernant l'exercice commercial 2020 ;
- 18.500 euros mensuels concernant l'exercice commercial 2021 ;
- 20.000 euros mensuels concernant les exercices commerciaux 2022 et suivants.

Ce montant de Production de Référence Norme pourra faire l'objet d'évolution, afin notamment de tenir compte d'une part des évolutions de produits commercialisés par le Réseau Salarié Generali, et d'autre part des évolutions réglementaires et autres changements pouvant avoir un impact notamment sur les primes moyennes retenues.

L'atteinte de Production de Référence Norme par les collaborateurs fera spécifiquement l'objet d'un suivi dans le cadre de la commission prévue à l'article 10 du présent accord.

Toute évolution du montant de Production de Référence Norme fera l'objet d'un avenant au présent accord.

Le taux de versement est détaillé ci-après (article 3.1.3). Il est bonifié en cas de production réalisée supérieure à cette Production de Référence Norme et minoré en cas de production inférieure à cette Production de Référence Norme.

Article 3-1-2 Détermination de la Production de Référence du Responsable de Secteur Inspecteur Expert

L'ensemble des produits, hors MRH et transferts Fourgous, et y compris les Affaires Nouvelles et reversements en Prime Unique d'Assurance Vie sont pris en compte dans l'assiette servant au calcul de la Production de Référence.

Il est attribué à chaque produit, en fonction notamment du niveau de conseil nécessaire à sa commercialisation et des enjeux de développement rentable de l'Entreprise, un coefficient de pondération permettant de calculer la Production de Référence de l'Inspecteur Expert.

Contrat	coefficient de pondération
MRH	0
GAV	1,5
Sérénivie (PPP)	1,5
Santéis	1,5
GPA Prévoyance (PPP)	1,5
Dépendance (PPP)	1,5
Chiens / Chats *	1,5
Emprunteurs *	1,5
GPV (PPE)	1
PERP (PPE) PP **	1
GPA Retraite Pro (PPE) PP **	1
Epargne PU €	1/10ème
Epargne PU UC	1/10ème
Epargne PU Fourgous €	0
Epargne PU Fourgous UC	0

* à compter de la mise à disposition de l'offre

** les transferts entrants PERP et Madelin sont assimilés à de la PU et pondérés comme tel

La Production de Référence du collaborateur est obtenue en multipliant le montant mensuel de prime souscrit par le coefficient de pondération propre à chaque nature de contrat.

Article 3-1-3 Taux de versement en fonction de la Production de Référence et paiement des commissions d'acquisition

Le montant payé au titre des commissions d'acquisition est fonction du niveau d'atteinte de la Production de Référence Norme par l'Inspecteur Expert.

Le pourcentage d'atteinte de la Production de Référence Norme est calculé en rapportant le montant de la Production de Référence du collaborateur à la Production de Référence Norme.

Ce pourcentage d'atteinte de la Production de Référence Norme permet, en utilisant une grille de correspondance reproduite ci-dessous, de déterminer le taux de versement des commissions.

Un dispositif de bonification est mis en place : il prévoit un taux de versement pouvant aller jusqu'à 130% pour un taux d'atteinte de la Production de Référence Norme de 150%.

Taux d'atteinte de la PR	Taux de versement	Taux d'atteinte de la PR	Taux de versement
0%	0%	95%	91%
40%	1%	100%	100%
45%	2%	105%	105%
50%	4%	110%	110%
55%	9%	115%	113%
60%	16%	120%	115%
65%	25%	125%	118%
70%	35%	130%	120%
75%	46%	135%	123%
80%	57%	140%	125%
85%	69%	145%	128%
90%	80%	150%	130%

La courbe en annexe 1 du présent accord précise la progression entre chaque palier.

Les commissions payées sont calculées en multipliant les montants de primes souscrits par nature de contrats, par les taux de commissionnement spécifiques à chaque gamme de contrats (tels que précisés ci-après), et par le taux de versement de la Production de Référence (tel que calculé ci avant).

Les taux de commissionnement spécifiques à chaque gamme de contrat souscrit sont définis comme suit :

Contrats	Taux de Commissionnement
MRH	10%
GAV	10%
Sérénivie (PPP)	15%
Santéis ***	16%
GPA Prévoyance (PPP)	15%
Dépendance (PPP)	15%
Chiens / Chats *	16%
Emprunteurs *	15%
GPV (PPE)	14%
PERP (PPE) PP **	14%
GPA Retraite Pro (PPE) PP **	14%
Epargne PU €	0,40%
Epargne PU UC	0,85%
Epargne PU Fourgous €	0,25%
Epargne PU Fourgous UC	0,50%

* à compter de la mise à disposition de l'offre

** sont assimilés à de la PU et commissionnés comme tel :

- les transferts entrants PERP et Madelin
- les versements programmés et prorogations avec versements

*** à compter du 1er déc. 2019 les contrats à effet futur Santeis sont commissionnés dès le mois de souscription du contrat

Article 3-1-4 Lissage de la Production de Référence

Un système de rattrapage quadrimestriel de la Production de Référence est mis en place.

Ce dispositif permet, pour le déclenchement du paiement des commissions d'acquisition, de tenir compte de la production réalisée par l'Inspecteur Expert au cours d'un quadrimestre et donc de lisser la production sur plusieurs mois pour déterminer l'atteinte de la Production de Référence.

Article 3-1-5 Incidence des absences sur le paiement des commissions

Au-delà de huit jours d'absence calendaires pour congés, maladie et pour les absences suite à un accident du travail ou du fait de maternité, un prorata sera appliqué à la Production de Référence Norme.

Par ailleurs, l'absence au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés posée au mois de décembre entraîne l'application d'un prorata pour le calcul de la Production de Référence, sur la production de décembre payée en janvier (5 jours ouvrés décomptés).

Pour le calcul de la proratisation de la Production de Référence du mois de décembre, il est tenu compte des jours de congés payés acquis et des jours de compte épargne temps pris sur décembre.

Article 3-1-6 Le dispositif de partage de commissions avec l'Organisation de Fidélisation

Les Conseillers Clients de l'Organisation de Fidélisation interviennent en support des Responsables de Secteur Conseillers Commerciaux et Inspecteurs Experts afin d'accompagner le Réseau dans ses contacts et sa relation avec les clients en portefeuille.

Leur mission principale consiste, en augmentant les possibilités de contacts commerciaux avec les clients, à renforcer la fidélisation et la rétention des clients en portefeuille.

Les Conseillers Clients seront donc amenés notamment à prendre des rendez-vous pour le compte du Responsable de Secteur Inspecteur Expert, à mener des campagnes d'information par exemple dans le cadre d'évolutions produits, ou d'environnement réglementaire, à mener des appels NPS auprès des clients, à effectuer la mise à jour des données clients, à réaliser des bilans autour des besoins et de la satisfaction client et à effectuer des ventes additionnelles. Il est précisé que ces ventes additionnelles peuvent être réalisées sur les produits MRH, GAV.

Les Conseillers Clients interviennent également en soutien des collaborateurs en difficulté en les faisant bénéficier d'une assistance à la prise de rendez-vous client ou auprès des nouveaux collaborateurs démarrant leur activité au sein du Réseau Salarié et des collaborateurs reprenant leur activité suite à une absence pour arrêt de travail, en complément de l'accompagnement managérial.

Un système de partage de commissions entre l'Organisation de Fidélisation et le Responsable de Secteur Inspecteur Expert est mis en place selon les modalités suivantes :

- quand l'Inspecteur Expert réalise une vente avec un client suite à un rendez-vous pris par le Conseiller Clients, 80% de la commission est versée à l'Inspecteur Expert et 20% à l'Organisation de Fidélisation, dans la limite du plafond précisé ci-dessous. Le partage de commissionnement s'applique aux ventes réalisées dans les trois mois à compter de la date de rendez-vous pris par l'Organisation de Fidélisation ;

Un plafonnement est appliqué limitant le montant versé à l'Organisation de Fidélisation en cas de vente par un Inspecteur Expert suite à rendez-vous pris par l'Organisation de Fidélisation. Ce plafond est fixé à 75€ sur l'ensemble des ventes réalisées auprès du client.

- quand le Conseiller Clients réalise une vente directement avec un client de l'Inspecteur Expert sans que ce dernier n'intervienne, 50% de la commission est versée à l'Inspecteur Expert et 50% à l'Organisation de Fidélisation ;

Dans les deux situations ci-dessus, la totalité de la production réalisée entre dans le calcul de la

Production de Référence du Responsable de Secteur Inspecteur Expert pour la détermination de son taux de versement des commissions.

Article 3-1-7 Le mécanisme de reprise de commissions

Le mécanisme de reprise de commissions correspond à la reprise mensuelle aux bénéficiaires des commissions d'acquisition, sur les contrats chutés au cours de la période d'observation, en fonction du produit. Ces reprises sont calculées sur les commissions réellement payées et en tenant compte de la Production de Référence du mois de versement initial.

Par l'instauration de taux fixes par année suivant la conclusion des contrats, les parties signataires ont souhaité simplifier et rendre plus compréhensible le système de reprise de commissions en vigueur au moment de la conclusion du présent accord.

En fonction des produits, la reprise pourra s'effectuer au cours de la période d'observation suivant la conclusion des contrats, par l'application d'un pourcentage dégressif présenté dans le tableau ci-dessous.

Contrats	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	4 ^{ème} année	5 ^{ème} année	6 ^{ème} année
PU / VL	100%					
Sérénivie Prévoyance Dépendance Santéis MRH / GAV (PPP) Animaux de compagnie (chiens/chats)		100%	50%	20%		
GPA Retraite Professionnel PERP GPV Retraite PP Emprunteur		100%	80%	60%	20%	10% 5%

Il est précisé que la chute du contrat du fait du décès de l'assuré ne donne pas lieu à une reprise de commissions.

Article 3-2 La prime d'activité

Article 3-2-1 Objet de la prime d'activité

La prime d'activité constitue la rémunération due au titre des contrats signés trimestriellement, qu'il s'agisse de contrats réalisés auprès de nouveaux clients ou bien de clients déjà présents dans le portefeuille.

Le montant de la prime dépend du nombre de points obtenu par le Responsable de Secteur Inspecteur Expert par trimestre.

Pour chaque affaire nouvelle de la liste précisée ci-après, 1 point est attribué : GPA Prévoyance, Dépendance, Sérénivie, GPV, PERP, GPA Retraite Pro, prorogations avec versements, versements programmés, GAV, PU (y compris les reversements de plus de 5.000 euros), animaux de compagnie (chiens / chats), emprunteur (dès mise à disposition de ces deux derniers produits en commercialisation par le Réseau Salarié de Generali).

Pour chaque affaire nouvelle sur le produit Santéis, 1,5 point est attribué.

Cette liste correspond aux contrats existants ou envisagés à la date du présent accord, elle n'est donc pas exhaustive et pourra être complétée ou évoluer afin de tenir compte de l'orientation de la politique commerciale du Réseau Salarié.

Toute évolution de cette liste fera l'objet d'un avenant au présent accord.

Pour les affaires réalisées auprès d'un nouveau client sur un produit listé ci-dessus, une bonification de 0,5 point est appliquée au titre du nouveau client et quel que soit le nombre de contrats souscrits par ce client.

Article 3-2-2 Montant et paiement de la prime d'activité

Le montant trimestriel minimum de la prime est fixé, avec un seuil de déclenchement à partir de 52,5 points, à 750 euros.

Le point supplémentaire est comptabilisé à hauteur de 45 euros.

La prime d'activité est une prime linéaire dont le montant est plafonné à 4.875 euros par trimestre.

Au-delà de huit jours d'absence calendaires pour congés, maladie et pour les absences suite à un accident du travail ou du fait de maternité, un prorata sera appliqué au seuil de déclenchement et au montant de la prime.

Article 3-2-3 Le système de rattrapage et date de mise en paiement

Un système de rattrapage s'applique au calcul de la prime d'activité.

Il permet de rattraper d'un trimestre sur l'autre, la non atteinte du seuil de déclenchement du versement de la prime du trimestre précédent.

La prime trimestrielle correspondant à l'activité de décembre à février (commissionnement sur paie de janvier à mars) sera payée sur fiche de paie de juin. Celle correspondant à l'activité de mars à mai (commissionnement sur paie d'avril à juin) sur fiche de paie de septembre. Celle correspondant à l'activité de juin à août (commissionnement sur paie de juillet à septembre) sur fiche de paie de décembre et celle correspondant à l'activité de septembre à novembre (commissionnement sur paie d'octobre à décembre) sur fiche de paie de mars de l'année suivante.

Article 3-3 La prime de fidélisation

Article 3-3-1 Objet et montant de la prime de fidélisation

La prime de fidélisation a pour objet de valoriser et reconnaître la multi détention et la progression des versements PP des Responsables de Secteur Inspecteurs Experts. Deux indicateurs mesurent cette performance.

L'assiette de la prime à 100% est déterminée chaque année en fonction de la taille du portefeuille du collaborateur (données APC) au 1^{er} décembre de l'exercice commercial et comme suit :

Taille du portefeuille en nb de clients au 1er décembre	Montant de la prime annuelle (100%)
≤ à 400 clients	2 000 €
de 401 à 600 clients	2 500 €
de 601 à 800 clients	3 000 €
plus de 800 clients	3 500 €

Article 3-3-2 Calcul de la prime de fidélisation

Pour calculer le montant de la prime de fidélisation, un taux d'atteinte sur le montant de la prime théorique appliquée au collaborateur, en fonction de la taille de son portefeuille, est réalisé selon deux critères pondérés à hauteur de 50% chacun :

- Le taux de multi détention : pour ce critère la multi détention est reconnue dès qu'il y a deux contrats pour un même client, même s'ils sont dans la même gamme de produits. Il est précisé que le contrat auto souscrit sur la période par le client du portefeuille confié au Responsable de secteur est pris en compte dans ce critère de multi-détention.
- La progression des versements sur l'année en Primes Périodiques.

Afin de reconnaître l'investissement des Responsables de Secteur Inspecteurs Experts et leurs résultats par rapport à ces deux critères, la surperformance des collaborateurs pourra générer un taux de bonification pouvant aller jusqu'à 125%. Les deux tableaux ci-dessous présentent les taux d'atteinte des deux critères.

Taux de multi détention	Taux d'atteinte à appliquer
< 50%	0%
≥ 50 % taux < 57%	50%
≥ 57 % taux < 60%	100%
≥ 60%	125%

Progression des versements PP sur l'année	Taux d'atteinte à appliquer
évolution négative	0%
[0 % à 2,5% [50%
[2,5% à 5% [100%
≥ 5%	125%

Les données prises en compte pour déterminer le taux de multi détention et la progression des versements sur l'année en Primes Périodiques sont issues des données Latitude.

La progression de versement sur l'année en Primes Périodiques est constatée à fin décembre de l'année N par rapport au 1^{er} janvier de l'année N.

Le taux de multi détention s'applique au nouveau client généré sur un exercice commercial et multi-équipé sur ce même exercice.

Le calcul du montant de la prime s'effectue avec la formule suivante :

$$\text{Montant de prime en jeu} \times \left[\left[\frac{\text{Taux d'atteinte critère 1}}{2} \right] + \left[\frac{\text{Taux d'atteinte critère 2}}{2} \right] \right]$$

Article 3-3-3 Paiement de la prime de fidélisation

La prime de fidélisation est une prime annuelle, versée par douzième, dont le montant est défini en début d'année commerciale en fonction des performances de l'année précédente.

Article 4. Les commissions sur encours

Afin de tenir compte du travail réalisé par les Responsables de Secteur Inspecteurs Experts en poste à la date d'entrée en vigueur du présent accord dans le développement de leur activité, les parties signataires ont décidé de leur maintenir le commissionnement sur encours dont ils bénéficient à cette date.

Les commissions sur encours résultant d'opérations réalisées avant l'entrée en vigueur du présent accord seront donc maintenues sur les contrats à cette date, hors reversements et hors réattributions et désistements.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord ni les nouveaux contrats réalisés, ni les nouveaux versements ne créeront de droits à commission sur encours.

Article 5. La prime d'indication auto

Le montant de la prime d'indication versée au Responsable de secteur Inspecteur Expert par contrat Auto réalisé auprès de la plateforme de Montluçon est de 12€.

Article 6. Le remboursement des frais professionnels

Dans le cadre de son activité, le Responsable de Secteur Inspecteur Expert est amené à engager des frais professionnels nécessaires à l'accomplissement de ses missions, pour le besoin de son activité professionnelle.

Les parties signataires du présent accord ont souhaité mettre en place un système de remboursement de frais professionnels (frais réels ou forfaitaires) dans le cadre d'une enveloppe déterminée en fonction de l'activité du collaborateur.

Article 6-1 Frais pris en charge

Les signataires rappellent qu'un certain nombre de frais sont susceptibles de se voir reconnaître la nature de frais professionnels.

Il s'agit notamment des indemnités kilométriques, des frais de repas engagés dans le cadre d'un déjeuner avec un client (dans la limite fixée par la politique déplacements de l'entreprise et sur justificatifs), de l'indemnité de repas du Responsable de Secteur Inspecteur Expert en déplacement terrain et des frais définis dans le cadre de la politique entreprise.

Il est rappelé que les Responsables de Secteur Inspecteurs Experts utilisent leur véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels. La prise en charge des indemnités kilométriques se fait sur la base du barème fiscal en vigueur.

Par ailleurs, compte tenu des contraintes de déplacement liées à leur activité, les Responsables de Secteur Inspecteurs Experts perçoivent, par journée travaillée, une indemnité de repas dont le montant est fixé à 18 euros sans qu'il soit nécessaire de produire un justificatif. Le bénéfice de cette indemnité de repas ne peut être cumulé, pour une même journée travaillée, avec toute autre forme de prise en charge des frais de restauration.

Enfin les frais professionnels (frais réels) susceptibles d'être pris en charge sur présentation de justificatifs sont : les frais de repas réalisés avec un client, les frais de parking et de péage, les frais d'accès ou de location d'espaces à des salons professionnels, des frais de documentation professionnelle, des fournitures administratives (timbres, ...).

Article 6-2 Montant de l'enveloppe de frais

L'enveloppe de frais professionnels engagés par le collaborateur au titre de son activité est déterminée en fonction du taux d'atteinte de la Production de Référence.

Ainsi, pour un pourcentage d'atteinte de la Production de Référence égal à 100%, le montant des frais annuels remboursés sera de 8.100 euros soit 675 euros mensuels.

Le montant de l'enveloppe de frais mensuel est fonction de l'activité réalisée au cours du mois et du pourcentage d'atteinte de la Production de Référence Norme qui y correspond.

Un système de rattrapage quadrimestriel est mis en place pour les frais professionnels engagés qui n'auraient pu être pris en compte sur cette période un mois donné compte tenu de l'activité sur ce mois.

Le tableau ci-dessous présente le montant annuel de frais professionnels en fonction du taux d'atteinte de la Production de Référence.

% d'atteinte de la PR	Montant des frais annuels (plafond)
< 40%	2 400 €
40% ≤ X < 60%	3 000 €
60% ≤ X < 80%	6 300 €
80% ≤ X < 100%	7 200 €
100% ≤ X < 120%	8 100 €
120% ≤ X < 160%	9 000 €
160% ≤ X < 250%	12 000 €
≥ 250%	18 000 €

L'enveloppe de frais déterminée ci-dessus prend en compte l'ensemble des frais susceptibles d'être pris en charge.

Toutefois, même si l'indemnité repas intègre l'enveloppe de frais prévue ci-dessus, le plafond mensuel de frais ne s'applique pas aux indemnités de repas de 18 euros perçues ; ainsi en fonction du nombre de repas indemnisés sur une base de 18 euros, le montant global perçu au titre des frais peut dépasser le plafond de l'enveloppe déterminé en fonction du taux d'atteinte de la Production de Référence.

Les parties signataires conviennent de mettre en place un dispositif d'avance sur frais professionnels. Ainsi, les Responsables de Secteur en poste à la date d'entrée en vigueur du présent accord bénéficieront d'une avance sur frais d'un montant de 300€ allouée au mois de décembre 2019.

L'avance sur frais sera remboursée par le collaborateur en cas de départ de l'Entreprise.

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 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'une garantie de rémunération annuelle transitoire

Article 7-1 Le principe

Une garantie de rémunération annuelle transitoire est mise en place pour les collaborateurs présents à la date de mise en place du dispositif.

Elle a pour objet d'accompagner les collaborateurs dans l'atteinte d'un attendu annuel de progression de la Production de Référence afin de parvenir, au terme de cette période, à l'objectif de Production de Référence Norme de 20.000 euros en 2022.

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 à partir de la prise d'effet de l'accord.

Article 7-2 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 que Responsable de Secteur 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. Il est précisé que le commissionnement sur encours et les éléments exceptionnels perçus sur la période n'intègrent pas la rémunération de référence (gratification anniversaire, monétisation de compte épargne temps, etc).

Il est également convenu que, pour tenir compte du dispositif de prise en charge des frais, il est déduit de la moyenne de la rémunération brute annuelle constatée au titre des exercices 2016 à 2018, le montant annuel de l'enveloppe de frais tel que défini à l'article 6.2 et correspondant à la Production de Référence reconstituée pour cette même période pour le collaborateur.

Une attention particulière sera portée à la détermination de la rémunération de référence pour les collaborateurs entrés en cours de période ou bien ayant été absents pour maladie.

Article 7-3 Durée et mise en place de la garantie

La garantie de rémunération s'applique sur les deux exercices commerciaux 2020 et 2021. La mise en œuvre est conditionnée à la réalisation par l'Inspecteur Expert d'objectifs de passage correspondants à un attendu annuel de progression de la Production de Référence de 1.750 euros par mois. La Production de Référence de l'Inspecteur Expert servant de point de départ pour vérifier la progression de 1.750 euros par mois correspond à la Production de Référence réalisée en moyenne sur les exercices commerciaux 2016 à 2018.

Article 7-4 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 8. Entrée en vigueur, durée 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 9. Condition de validité de l'accord

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

Article 10. 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 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, d'analyser :

- 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 ;
- la mise à disposition des produits et des évolutions de l'offre, notamment dans le cadre de la seniorisation de l'offre pour Santéis ou dans le cadre d'évolutions règlementaires (exemple Loi PACTE) ;

- le taux d'atteinte de la Production de Référence Norme par les collaborateurs de manière individuelle et collective au niveau des Organisations Commerciales et portera une attention particulière à la situation des Responsables de secteur pour lesquels les dispositions du présent accord, malgré une transformation de leur activité, ne leur permettraient pas de reconstituer leur niveau de rémunération ;
- les résultats observés sur la prime d'activité (nb de collaborateurs bénéficiaires, montants versés) ;
- l'application des garanties transitoires ;
- la reconstitution de la rémunération pour la population des Responsables de secteur ;
- 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.

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 estimeraient 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 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 Inspecteurs Managers Performance* 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 11. Ouverture d'une négociation sur les métiers

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 indemnisations prévues pour la réalisation des différentes missions transverses en vigueur au sein de l'établissement sont maintenues en l'état.

Article 12. Dépôt et publicité

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 Direction
de Generali

Pour la CFE-CGC

Dominique VERPINCK
Rodolphe PLOUVIER

Francky Vincent
Vincent

Sylvie PERETTI

Sylvie

Rodolphe PLOUVIER

ANNEXE 1 – COMMISSIONS D'ACQUISITION ET PRODUCTION DE REFERENCE (PR)

Exemple de calcul de la Production de référence (PR)

La Production de référence (PR) l'Inspecteur Expert correspond au montant de sa production en prime pondérée selon un barème par produits

Exemple de PR à ~ 20K € :

Production de référence calculée sur la base du business mix cible

Gammes	Produit	Mix Cible	Prime Moyenne	Barème de pondération	PR Euro
		# ctrts/mois	Euro		
Prévoyance & Santé	GPA prév.	2,9	309	1,5	1 344
	Santéis	3,5	1 169	1,5	6 137
	Dépendance	0,5	838	1,5	629
Obsèques	GAV	3,5	168	1,5	882
	Sérénivie	1,6	542	1,5	1 301
Epargne Retraite PP	GPV	3,0	1 426	1	4 278
	PERP	1,3	1 954	1	2 540
	GPA retraite	0,3	2 297	1	689
PU	Epargne PU	1,5	13 707	1/10e	2 056
Transferts	Fourgous	0,6	15 206	0	0
MRH	MRH	2,5	232	0	0
Total		21,2			19 856

PR = Somme produit par produit X X

Taux de versement des commissions d'acquisition en fonction du taux d'atteinte de la Production de Référence (PR)

