

**ACCORD RELATIF A LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2026
DES INSPECTEURS DU CADRE DU RÉSEAU SALARIÉ GENERALI**

Entre :

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

d'une part,

Et,

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

d'autre part.

PRÉAMBULE

La Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement du Réseau Salaré de Generali se sont rencontrées le 18 décembre 2025, les 14 et 29 janvier 2026 et le 11 février 2026 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire relative aux Inspecteurs du cadre du Réseau Salaré.

Au cours de ces réunions, la Direction a présenté et commenté différentes données relatives aux effectifs et à la rémunération des Inspecteurs du cadre sur l'exercice 2025.

Ces négociations se sont inscrites dans la continuité de la mise en œuvre du plan stratégique boost 2027 du Réseau Salaré.

Les organisations syndicales ont exposé au cours des différentes réunions leurs revendications au titre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2026.

Indépendamment des mesures prévues dans le présent accord, la Direction a confirmé la reconduction en 2026 du dispositif d'attribution d'actions gratuites. Elle s'est également engagée à mettre en place un mécanisme spécifique pour les collaborateurs bénéficiaires d'une rente d'invalidité poursuivant une activité professionnelle au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, la Direction accepte d'engager au second semestre 2026, une réflexion portant sur les dispositifs de retraite supplémentaire, avec les organisations syndicales signataires du présent accord, en vue de l'ouverture d'une négociation.

La Direction a également validé, dans le cadre d'un test, le principe d'une évolution de la note rouge relative aux congés d'été afin de permettre aux Inspecteurs de poser, à titre dérogatoire, la semaine qui précède la première semaine des congés d'été du Réseau Salaré Generali avec l'application des règles de proratisation prévue par l'accord du 24 avril 2019 (au-delà de huit jours calendaires d'absence pour congés, maladie, accident du travail ou maternité, un prorata sera appliqué tant au nombre de contrats à réaliser qu'au montant de la prime). Cet engagement s'inscrit dans une volonté affirmée de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des collaborateurs. Son application fera l'objet d'un suivi dans le cadre de la réunion du Comité Social et Economique du Réseau Salaré Generali du mois d'octobre afin notamment de mesurer son impact en matière de productivité.

DANS CE CONTEXTE, IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

 a ncf



DISPOSITIONS APPLICABLES AUX INSPECTEURS MANAGER PERFORMANCE

ARTICLE 1. PRIME TRIMESTRIELLE DE VALORISATION DES GAMMES PRÉVOYANCE ET SANTÉ

Les parties signataires conviennent de verser une prime trimestrielle aux Inspecteurs Manager Performance ayant pour objet de valoriser le travail réalisé auprès de leurs collaborateurs dont les clients sont multi équipés en Prévoyance, Santé et GAV (PSG) et particulièrement satisfaits de leur relation avec Generali.

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

Cette prime trimestrielle, d'un montant de 500 euros bruts pour un taux d'atteinte de 100%, sera versée à compter du 2^{ème} trimestre commercial 2026 (mars, avril et mai 2026) et jusqu'au 4^{ème} trimestre commercial 2026 (septembre, octobre et novembre 2026), aux Inspecteurs Manager Performance :

- à l'effectif sur le trimestre d'observation (soit du 1^{er} mars au 31 mai 2026, du 1^{er} juin au 31 août 2026 et du 1^{er} septembre au 30 novembre 2026) et non démissionnaires ;
- dont le taux de clients multi-équipés de leur Organisation Commerciale progresse entre le 30 novembre 2025 et la date de fin du trimestre d'observation (respectivement 31 mai 2026, 31 août 2026, 30 novembre 2026) ;
- dont le score RNPS de leur Organisation Commerciale est supérieur ou égal à 28 à la fin du trimestre ;
- dont les collaborateurs de leur Organisation Commerciale ont une productivité en mois hommes de 8 contrats PSG par mois sur le trimestre d'observation.

Ces quatre conditions sont cumulatives.

Le montant de la prime sera proportionnel au taux d'atteinte de la productivité PSG, compris entre 90 et 150%.

Au-delà de huit jours calendaires d'absence pour congés, maladie, accident du travail ou maternité, un prorata sera appliqué au montant de la prime.

La prime trimestrielle sera versée sur la paie du mois suivant la clôture du trimestre d'observation (soit les paies de : juin 2026, septembre 2026 et décembre 2026).

ARTICLE 2. PRIME DE FIDÉLISATION ET DE MONTÉE EN COMPÉTENCES DES NOUVEAUX ENTRANTS

Les parties signataires conviennent de la mise en place d'une prime visant à valoriser l'activité des Inspecteurs Managers Performance en matière de fidélisation et de montée en compétences des nouveaux entrants de leur Organisation Commerciale.

Cette prime annuelle, d'un montant de 500 euros bruts par jeune entrant aux attendus (entrés entre le 1^{er} juin 2025 et le 1^{er} juin 2026), sera versée aux Inspecteurs Managers Performance :

- présents sur l'ensemble de l'exercice commercial 2026 et non démissionnaires ;
- dont le taux de multi-détention des jeunes entrants présents au 30 novembre 2026 est supérieur ou égal à 55% à la fin de l'exercice commercial. Une note explicative sur le calcul du taux de multi détention est annexée à l'accord ;
- dont les nouveaux entrants (embauchés entre le 1^{er} juin 2025 et le 1^{er} juin 2026) réalisent une productivité actes mensuelle moyenne de 17 contrats à la fin de l'exercice commercial (30 novembre 2026) ;
- dont le score RNPS est supérieur ou égal à 28 à la fin du trimestre.

Ces quatre conditions sont cumulatives.

La prime annuelle sera versée sur la paie du mois suivant la clôture de l'exercice commercial (décembre 2026).

ARTICLE 3. BUDGET DE FRAIS PROFESSIONNELS

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

Les parties signataires conviennent de prolonger, sur l'exercice commercial 2026, un plancher minimum mensuel de frais de 400 euros mis en place dans le cadre de l'accord NAO du 6 mars 2023, pour les Inspecteurs Managers Performance dont les effectifs sont inférieurs à 8 collaborateurs.

Cette disposition entrera en vigueur à compter du mois de mars 2026, à effet rétroactif du mois de décembre 2025, et ne s'appliquera pas au mois d'août 2026.

ARTICLE 4. PRIME DE PARRAINAGE

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

Le montant total de cette prime est désormais fixé à 700 euros bruts. Elle sera versée pour moitié (350 € bruts) au moment de la titularisation du collaborateur parrainé et pour moitié (350 € bruts) au terme du 6^{ème} mois de présence du collaborateur parrainé, non démissionnaire à cette date (paiement au 7^{ème} mois de présence).

Les parties signataires conviennent que cette mesure sera applicable à compter du mois de décembre 2025 jusqu'au 31 janvier 2027.

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX INSPECTEURS MANAGER DÉVELOPPEMENT

ARTICLE 5. PRIME DE VALORISATION DES GAMMES PRÉVOYANCE ET SANTÉ

Les parties signataires conviennent de verser une prime trimestrielle aux Inspecteurs Manager Développement ayant pour objet de valoriser leur activité auprès de leurs Inspecteurs Managers performance dont les clients de leurs collaborateurs sont multi équipés en Prévoyance, Santé et GAV (PSG) et particulièrement satisfaits de leur relation avec Generali.

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

Cette prime trimestrielle, d'un montant de 500 euros bruts pour un taux d'atteinte de 100%, sera versée à compter du 2^{ème} trimestre commercial 2026 (mars, avril et mai 2026) et jusqu'au 4^{ème} trimestre commercial 2026 (septembre, octobre et novembre 2026), aux Inspecteurs Manager Développement :

- présents sur le trimestre d'observation (soit du 1^{er} mars au 31 mai 2026, du 1^{er} juin au 31 août 2026 et du 1^{er} septembre au 30 novembre 2026) et non démissionnaires ;
- dont le taux de clients multi-équipés de l'Organisation de Développement progresse entre le 30 novembre 2025 et la date de fin du trimestre d'observation (respectivement 31 mai 2026, 31 août 2026, 30 novembre 2026) ;
- dont le score RNPS de l'Organisation de Développement est supérieur ou égal à 28 à la fin du trimestre ;

- dont les Responsables de Secteur de leur Organisation de Développement ont une productivité de 8 contrats PSG par mois sur le trimestre d'observation (mois hommes).

Ces quatre conditions sont cumulatives.

Le montant de la prime sera proportionnel au taux d'atteinte de la productivité PSG, compris entre 90 et 150%.

Au-delà de huit jours calendaires d'absence pour congés, maladie, accident du travail ou maternité, un prorata sera appliqué tant au nombre de contrats à réaliser qu'au montant de la prime.

La prime trimestrielle sera versée sur la paie du mois suivant la clôture du trimestre d'observation (soit les paies de : juin 2026, septembre 2026 et décembre 2026).

ARTICLE 6. PRIME DE FIDÉLISATION DES NOUVEAUX ENTRANTS

Les parties signataires conviennent de l'instauration d'une prime visant à valoriser l'activité des Inspecteurs Managers Développement en matière de fidélisation de leurs nouveaux collaborateurs.

Cette prime annuelle, d'un montant de 1 500 euros bruts, sera versée aux Inspecteurs Managers Développement :

- présents sur l'ensemble de l'exercice commercial (1^{er} décembre 2025 au 30 novembre 2026 inclus) et non-démisionnaires ;
- dont les nouveaux entrants au sein de leur Organisation de Développement, Responsables de Secteur embauchés entre le 1^{er} juin 2025 et le 1^{er} juin 2026, réalisent une productivité actes mensuelle moyenne de 17 contrats à la fin de l'exercice commercial (30 novembre 2026) ;
- dont le score RNPS est supérieur ou égal à 28 à la fin du trimestre ;
- bénéficiant d'un taux de rétention des nouveaux entrants (collaborateurs entrés entre le 1^{er} juin 2025 et le 1^{er} juin 2026 et n'ayant pas fait de mobilité au sein du Réseau Salarié) tel que présenté dans le tableau ci-dessous :

Nombres de jeunes entrants embauchés entre le 1 ^{er} juin 2025 et le 1 ^{er} juin 2026	Nombres de jeunes entrants toujours présents à l'effectif au 30 novembre 2026 pour l'éligibilité à la prime
4	3
5	4
6	5
7	5
8	6
9	7
10	7
11	8
12	9
13	10
14	10
15	11
16	12

Le montant de la prime sera proportionnel au taux d'atteinte de la productivité actes des collaborateurs observés et encore présents à l'effectif au 30 novembre 2026, compris entre 90 et 150%.

La prime annuelle sera versée sur la paie du mois suivant la clôture de l'exercice commercial (décembre 2026).

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

Cette commission se réunira au cours du mois de juin et septembre 2026 afin de suivre l'impact des mesures prises dans le cadre du présent accord.

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

ARTICLE 8. DURÉE DE L'ACCORD

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

Un bilan global de l'application des dispositions du présent accord sera réalisé lors de la négociation annuelle obligatoire 2027 qui sera engagée en décembre 2026.

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

ARTICLE 9. DÉPÔT DE L'ACCORD

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

Fait à Paris, le 25 février 2026

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

Pour la Direction

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



Emilie Desmard

Marie-Claire Fanchon

Sylvie PÉRETTI



Pour l'UNSA

LEGRAND Christophe



ANNEXE : Note explicative sur le taux de multi-équipement



Réseau Salarié

Note rouge

Décembre 2025



Taux de Multi-équipement

Ci-joint les détails du calcul du taux de Multi-équipement au sein du Réseau Salarié.

1. Définition du taux de multi-équipement

Le **taux de multi-équipement** mesure la proportion de clients détenant plusieurs contrats actifs par rapport au nombre total de clients actifs.

Taux de multi-équipement = $\frac{\text{Nombre total de clients actifs}}{\text{Nombre de clients multi-équipés}}$

- **Client actif** : client ayant au moins un contrat actif (date d'effet atteinte, non résilié, non réduit).
- **Client multi-équipé** : client possédant **au moins deux contrats actifs**.
- **Contrat actif** : contrat en vigueur, non résilié, non mis en réduction. Les contrats « sans effet » sont exclus.

2. Périmètre pris en compte

- **Population** : tous les clients actifs du réseau.
- **Souscripteur / Payeur**, seul le souscripteur est pris en compte pour le calcul des taux (le payeur de prime n'est pas comptabilisé).
- **Mesure** : c'est le code intermédiaire (Folio) du collaborateur qui est pris en compte pour le calcul des clients rattachées et non la référence terrain.
- **Contrats inclus** : uniquement ceux générant une prime et dont la **date d'effet est atteinte** (contrats émis mais non encore en vigueur exclus).
- Les taux pour les OD / OC sont calculés en agrégeant les secteurs pourvus et les secteurs blancs.

3. Modalités de calcul et temporalité

- **Fréquence** : le taux est calculé chaque mois, mais il est définitif un mois après la période des émissions pour éviter les effets de bord liés aux retards de gestion (ex. : le taux lié à l'activité de février est connu début avril).
- **Reporting Groupe** : la méthode de calcul est alignée avec les exigences du Groupe pour garantir la cohérence des reportings.

4. Segmentation des clients

Nature du client :

- **Particulier** : personne physique avec des produits particuliers.
- **Professionnel** : personne physique avec au moins un produit professionnel ou forme juridique professionnelle.
- **Entreprise** : personne morale.

Canaux de distribution :

- **Salarié** : Seuls les clients du réseau salarié sont pris en compte dans le calcul du taux de multi-équipement, les contrats auprès d'un autre intermédiaire (ex : Agent) ne sont pas pris en compte dans le calcul.

Secteurs pourvus ou blancs :

- **Secteur pourvus** : zone géographique ou commerciale avec présence active de collaborateur.
- **Secteur blanc** : zone géographique sans présence active d'un collaborateur.

5. Cas particuliers et évolution

- Un client avec un contrat actif et un contrat réduit est toujours considéré comme mono-équipé.
- **Changement de secteur en cours d'année** : le taux étant fonction du secteur d'affectation, lorsqu'un collaborateur change de secteur, il récupère le taux de son nouveau Portefeuille.
- **Effet des options** : depuis juillet 2024, un client ayant une option PJ avec son contrat auto est comptabilisé comme multi-équipé.
- Un assuré avec un contrat collectif ne rentre pas dans l'assiette des « clients » puisqu'il est assuré au titre d'un contrat collectif (c'est son entreprise que nous considérons comme « cliente »).
- Concernant les contrats santé, un contrat « couple » est bien un unique contrat souscrit par l'un des deux conjoints. La notion de co-contractant n'est pas présente dans ce type de contractualisation, seul le titulaire sera donc considéré, quel que soit le type de contrat (solo, couple ou famille).
- Concernant les contrats Sérénivie Duo, nous avons un souscripteur et un co-assuré. C'est la souscriptrice qui sera considérée comme détentrice du contrat. Le co-assuré ne sera pas considéré comme un client dans le calcul du multi-équipement.