

**ACCORD RELATIF A LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2026
DES RESPONSABLES DE SECTEUR CONSEILLERS COMMERCIAUX NIVEAUX 1 & 2**

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 Salarié de Generali signataires,

d'autre part.

PRÉAMBULE

La Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement du Réseau Salarié 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 Responsables de Secteur Conseillers Commerciaux Niveaux 1 et 2.

Au cours de ces réunions, la Direction a présenté et commenté différentes données relatives aux effectifs et à la rémunération des Conseillers Commerciaux.

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

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, les parties signataires conviennent 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 responsables de secteur, conseillers commerciaux de niveaux 1 et 2, de poser, à titre dérogatoire, la semaine qui précède la première semaine des congés d'été du Réseau Salarié 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

la 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 Salarié Generali du mois d'octobre afin notamment de mesurer son impact en matière de productivité.

Enfin, la Direction s'engage à mener, en 2027, une phase d'expérimentation du télétravail au sein de l'Organisation de Fidélisation.

DANS CE CONTEXTE, IL EST CONVENU CE QUI SUIIT :

ARTICLE 1. PONDÉRATION DES SOLUTIONS RETRAITE DANS LA PRODUCTION DE RÉFÉRENCE

Les parties signataires ont convenu de maintenir le coefficient de pondération des contrats PER dans la Production de Référence des collaborateurs à 1,2 pour l'activité commerciale de février 2026 (paie du mois de mars 2026), en prolongeant la disposition de l'accord du 21 mai 2025 relatif à la NAO 2025.

Les parties signataires ont également convenu de majorer le coefficient de pondération des contrats PER dans la Production de Référence des collaborateurs, en le portant à 1,1 (1 € de Prime Annuelle = 1,1 € de Production de Référence), afin de tenir compte du conseil apporté par les Responsables de Secteur à leurs clients sur les solutions retraite proposées.

Ce coefficient de pondération à 1,1 s'applique à l'ensemble des contrats PER, en Affaires Nouvelles, (La Retraite et La Retraite Salarié) correspondant au PERP (PPE) PP et GPA Retraite Pro (PPE) PP dans les accords de rémunération du 24 avril 2019. Ce coefficient est conditionné par le respect des limites d'âges des contrats.

Cette mesure sera applicable à partir de l'activité commerciale du mois de mars 2026 (paie du mois d'avril 2026) et jusqu'au 31 janvier 2027 inclus (paie du mois de février 2027).

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'une mise à jour de la calculatrice concernant la saisie des présentés.

ARTICLE 2. PONDÉRATION DES SOLUTIONS PRÉVOYANCE PARTICULIERS ET SANTÉ PARTICULIERS ET TNS DANS LA PRODUCTION DE RÉFÉRENCE

Afin de tenir compte du niveau de conseil apporté par les Responsables de Secteur à leurs clients sur les solutions Santé et Prévoyance hors GAV proposées aux particuliers et TNS, les parties signataires ont convenu de réévaluer le coefficient de pondération des contrats à destination des particuliers dans la Production de Référence en l'augmentant de 0,1.

Cette mesure sera applicable à partir de l'activité commerciale du mois de mars 2026 (paie du mois d'avril 2026) et jusqu'au 31 janvier 2027 (paie du mois de février 2027) et concernera tous les contrats santé et prévoyance des particuliers et TNS.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'une mise à jour de la calculatrice concernant la saisie des présentés.

ARTICLE 3. TAUX DE COMMISSIONNEMENT SUR LES SOLUTIONS RETRAITE ET SOUSCRIPTIONS AU-DELÀ DE 58 ANS

Dans le prolongement des dispositions issues de l'accord relatif aux négociations annuelles obligatoires de 2025, et afin de mieux prendre en compte le conseil apporté à nos clients dans le cadre des solutions retraite proposées, les parties signataires du présent accord conviennent de maintenir et d'intégrer au présent accord les modalités de souscription et de commissionnement applicables aux contrats retraite.

Ainsi, les parties signataires ont confirmé l'ouverture de la souscription au-delà de 58 ans et l'adaptation du taux de commissionnement des Responsables de Secteur par la mise en place d'une grille de rémunération fondée sur des tranches d'âge.

Cette grille s'applique à l'ensemble des contrats PER Affaires Nouvelles (La Retraite et La Retraite Salarié) correspondant au PERP (PPE) PP et au GPA Retraite Pro (PPE) PP définis dans les accords de rémunération du 24 avril 2019.

La grille de commissionnement par tranche d'âge est la suivante :

- ↳ 16% si l'âge du souscripteur est inférieur ou égal à 44 ans ;
- ↳ 14% si l'âge du souscripteur est compris entre 45 ans et 58 ans inclus ;
- ↳ 5% si l'âge du souscripteur est compris entre 59 ans et 61 ans inclus ;
- ↳ 2% si l'âge du souscripteur est compris entre 62 ans et 64 ans inclus.

Pour le PER TNS la grille de commissionnement par tranche d'âge est la suivante :

- ↳ 16% si l'âge du souscripteur est inférieur ou égal à 44 ans ;
- ↳ 14% si l'âge du souscripteur est compris entre 45 ans et 67 ans.

Cette mesure sera applicable à partir de l'activité commerciale du mois de février 2026, effective sur la paie du mois de mars 2026, jusqu'au 31 janvier 2027 inclus (paie du mois de février 2027).

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'une mise à jour de la calculette concernant la saisie des présentés.

ARTICLE 4. PLANCHER DE SOUSCRIPTION DES SOLUTIONS RETRAITE

Les parties signataires conviennent de maintenir les dispositions de l'article 3 de l'accord relatif aux négociations annuelles obligatoires 2025 qui prévoient d'abaisser le plancher de souscription du PER à 70 euros lorsque le souscripteur est âgé de moins de 44 ans ou dès lors qu'une souscription concomitante d'un autre contrat intervient en même temps que la souscription du contrat PER, pour le même souscripteur dans le respect du devoir de conseil et des besoins et exigences exprimés par le client.

Les parties signataires rappellent que cette mesure vise notamment à mieux conseiller nos clients dans la préparation de leur retraite et prendre en compte leurs intérêts et leurs besoins en termes d'assurance d'une manière générale, découlant des échanges effectués avec leur conseiller, dans le respect du code de déontologie de la profession. Par ailleurs, afin de s'assurer de la prise en compte des intérêts des clients, une attention particulière sera portée aux taux de chutes des conseillers et aux réclamations clients portant sur les contrats réalisés concomitamment, et un examen au cas par cas sera mené sur les atypismes identifiés.

Cette mesure sera reconduite à compter de l'activité du mois de février 2026, effective sur la paie du mois de mars 2026 et jusqu'au 31 janvier 2027 inclus (paie de février 2027).

ARTICLE 5. PRIME D'ACTIVITÉ ET VERSEMENTS LIBRES REALISÉS SUR LES CONTRATS GPE

Afin de valoriser le conseil apporté par les Responsables de Secteur en matière d'épargne, les parties signataires conviennent que les versements libres effectués sur les contrats d'épargne GPE, pour un montant compris entre 1 000 euros et 4 999 euros, ouvrent droit à l'attribution de 0,5 point de prime d'activité.

Cette mesure sera applicable à partir de l'activité commerciale du mois de mars 2026 (paie du mois d'avril 2026) et jusqu'au 31 janvier 2027 (paie du mois de février 2027).

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'une mise à jour de la calculette concernant la saisie des présentés.

ARTICLE 6. PRIME TRIMESTRIELLE DE VALORISATION DES GAMMES PRÉVOYANCE ET SANTÉ

Les parties signataires conviennent de verser une prime trimestrielle aux Responsables de Secteur Conseillers Commerciaux niveaux 1 et 2 ayant pour objet de valoriser les 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 2026 (mars, avril et mai 2026) et jusqu'au 4^{ème} trimestre 2026 (septembre, octobre et novembre 2026), aux Responsables de Secteur :

- 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 démissionnaire ;
- dont le taux de clients multi-équipés 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 est supérieur ou égal à 28 à la fin du trimestre ;
- qui ont une productivité de 8 contrats PSG par mois en moyenne 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 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 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 7. REMBOURSEMENT DES FRAIS POSTAUX

Les parties signataires de l'accord NAO 2025 avaient convenu que les frais postaux ne s'imputeraient plus sur l'enveloppe mensuelle de frais dont dispose chaque collaborateur en fonction de sa Production de Référence mensuelle.

Il avait également été prévu que ces frais postaux feraient l'objet d'un remboursement sur présentation de justificatifs, leur prise en charge intervenant dans le cadre de la politique B4.

Les parties signataires du présent accord conviennent de reconduire cette mesure pour l'exercice commercial 2026.

ARTICLE 8. PRIME DE PARRAINAGE

Les parties signataires conviennent du maintien d'une prime de parrainage versée aux Responsables de Secteur Conseillers Commerciaux niveaux 1 et 2 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 et jusqu'au 31 janvier 2027.

CONSEILLERS CLIENTS ET SUPERVISEURS DE L'ORGANISATION DE FIDÉLISATION

ARTICLE 9. ÉVOLUTION DE LA PRIME MENSUELLE D'OBJECTIFS DES CONSEILLERS CLIENTS DE L'ORGANISATION DE FIDÉLISATION (OF)

La prime d'objectif des Conseillers Clients de l'OF s'élève à 250 euros bruts par mois pour une atteinte à 100% des objectifs mensuels, une activité à temps complet et un taux de présence de 100%.

Afin de valoriser le travail réalisé par les Conseillers, le montant de cette prime pourra s'élever exceptionnellement jusqu'à 550 euros bruts par mois à compter du mois de mars 2026 et pour l'exercice 2026, en cas de dépassement des objectifs pour une activité à temps complet et un taux de présence de 100%.

Le montant de la prime d'objectif, lié à l'atteinte d'objectifs qualitatifs et quantitatifs, se décompose, comme suit :

- une **prime qualité** correspondant à la qualité de la relation téléphonique avec les clients, mesurée par le biais d'écoutes téléphoniques. La qualité de la relation téléphonique est établie en fonction d'un script de la relation téléphonique et d'un barème, mis à disposition des Conseillers Clients.

Cette prime est d'un montant maximal de 50 euros bruts par mois. Le tableau, ci-dessous, précise le montant de la prime en fonction du taux d'atteinte de l'objectif, avec un pourcentage d'atteinte plancher pour le déclenchement de son versement.

Taux d'atteinte	Montant
<70%	0€
70 à 80 %	20€
80 à 90 %	30€
>90%	50€

- une prime de production correspondant à l'atteinte du nombre de point selon les activités (nombre de prise de rendez-vous qualifiés pour les conseillers commerciaux, souscription VAD et MRH, Gav, souscription Auto ou tout produit venant à être commercialisé par l'OF) d'un montant de 200 euros bruts par mois pour un taux d'atteinte des objectifs de 100%. En cas de dépassement des objectifs au-delà de 100%, avec un taux d'atteinte de l'objectif qualité supérieur à 90%, le montant de cette prime pourra s'élever jusqu'à 500 euros bruts.

Taux d'atteinte	Montant*
≤50%	0€
51 à 60 %	30€
61% à 70 %	60€
71% à 80%	100€
81% à 90%	150€
91% à 100%	200€
101% à 110%	250€
111% à 120%	300 €
121% à 130%	350 €
131% à 140%	400 €
141% à 150%	450 €
≥151%	500 €

* en bruts

Les objectifs seront définis chaque année et communiqués au collaborateur en début d'année civile dans le cadre de l'Entretien Annuel de Performance (EAP).

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux principes généraux régissant la fixation des objectifs

rappelés à l'article 8-3 de l'accord du 24 juillet 2019 qui consistent à établir les objectifs en respectant cinq critères généraux : Spécifiques, Mesurables, Ambitieux, Réalistes et Temporaires (SMART).

En application de ces critères, les parties signataires ont entendu simplifier la composition de la prime d'objectif, en la limitant désormais à deux critères.

Il est rappelé que :

- Le montant de la prime d'objectif attribué est proportionnel au taux d'atteinte des objectifs par le collaborateur.
- En cas d'entrée en cours de mois, les objectifs seront fixés en tenant compte du temps restant à courir jusqu'à la fin du mois. Le montant de la rémunération variable sera donc calculé au prorata temporis.
- En cas de sortie en cours de mois, l'appréciation des objectifs se fera en tenant compte du temps passé au cours du mois considéré. Le montant de la rémunération variable sera alors calculé au prorata temporis.
- Le paiement de la prime d'objectif est réalisé mensuellement, avec un décalage d'un mois par rapport à l'activité considérée. Le taux de paiement correspond au taux d'atteinte de chaque objectif.

Cette mesure sera applicable à compter du mois de mars 2026, effective sur la paie du mois d'avril 2026 et jusqu'au mois de février 2027 inclus (paie de mars 2027).

ARTICLE 10. ÉVOLUTION DE LA PRIME MENSUELLE D'OBJECTIFS DES SUPERVISEURS DE L'ORGANISATION DE FIDÉLISATION (OF)

Les Superviseurs bénéficient, en sus de leur rémunération fixe, d'une prime d'objectif d'un montant de 500 euros bruts par mois en cas d'atteinte à 100% des objectifs, pour une activité à temps complet et une présence à 100%.

Afin de valoriser le travail réalisé par les Superviseurs, le montant de cette prime pourra s'élever jusqu'à 750 euros bruts par mois, en cas de dépassement des objectifs, pour une activité à temps complet et un taux de présence de 100%.

Ainsi, à compter du mois de mars 2026 et pour l'exercice 2026, la prime d'objectif sera exceptionnellement composée :

- D'une **prime qualité** reposant sur un critère qualitatif correspondant à la qualité de la relation téléphonique avec les clients, mesurée par le biais d'écoutes téléphoniques. La qualité de la relation téléphonique est établie en fonction d'un script de la relation téléphonique et d'un barème, mis à disposition des Superviseurs.

Cette prime est d'un montant maximal de 100 euros bruts par mois.

Le tableau, ci-dessous, précise le montant de la prime en fonction du taux d'atteinte de l'objectif, avec un pourcentage d'atteinte plancher pour le déclenchement de son versement.

Taux d'atteinte	Montant
<70%	0€
70 à 80%	50€
80 à 90%	80€
>90%	100€

- D'une **prime de production** reposant sur un critère quantitatif lié à la production de l'équipe du superviseur en fonction de l'atteinte du nombre de points selon les activités (RDV qualifié Conseiller Commercial, souscription VAD, MRH, Gav, ou souscription Auto).

Cette prime est d'un montant de 400 euros bruts par mois pour un taux d'atteinte des objectifs de 91 à 100% et un taux de présence de 100%. En cas de dépassement des objectifs au-delà de 100%, avec un taux d'atteinte de l'objectif qualité supérieur ou égal à 90%, le montant de cette prime pourra s'élever jusqu'à 650 euros bruts.

Taux d'atteinte	Montant*
≤50%	0€
51 à 60 %	150€
61% à 70 %	200€
71% à 80%	250€
81% à 90%	300€
91% à 100%	400 €
101% à 110%	450 €
111% à 120%	500 €
121% à 125%	550 €
126% à 130%	600 €
≥ 131%	650 €

* en bruts

Les objectifs seront définis chaque année et communiqués au collaborateur en début d'année civile dans le cadre de l'Entretien Annuel de Performance (EAP).

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux principes généraux régissant la fixation des objectifs rappelés à l'article 8-3 de l'accord du 24 juillet 2019 qui consistent à établir les objectifs en respectant cinq critères généraux : Spécifiques, Mesurables, Ambitieux, Réalistes et Temporaires (SMART).

En application de ces critères, les parties signataires ont entendu simplifier la composition de la prime d'objectif, en la limitant désormais à deux critères.

Il est rappelé que :

- Le montant de la prime d'objectif attribué est proportionnel au taux d'atteinte des objectifs par le collaborateur.
- En cas d'entrée en cours de mois, les objectifs seront fixés en tenant compte du temps restant à courir jusqu'à la fin du mois. Le montant de la rémunération variable sera donc calculé au prorata temporis.
- En cas de sortie en cours de mois, l'appréciation des objectifs se fera en tenant compte du temps passé au cours du mois considéré. Le montant de la rémunération variable sera alors calculé au prorata temporis.
- Le paiement de la prime d'objectif est réalisé mensuellement, avec un décalage d'un mois par rapport à l'activité considérée. Le taux de paiement correspond au taux d'atteinte de chaque objectif.

Cette mesure sera applicable à compter du mois de mars 2026, effective sur la paie du mois d'avril 2026 et jusqu'au mois de février 2027 inclus (paie de mars 2027).

ARTICLE 11. 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 et notamment en cas d'augmentation tarifaire concernant les

contrats Santé.

Il est rappelé que le suivi de l'impact des évolutions apportées au dispositif de rémunération prévu par l'accord du 24 avril 2019 relatif à la rémunération des Responsables de Secteur Conseillers Commerciaux niveaux 1 et 2 et des collaborateurs de l'organisation de fidélisation continue de relever des commissions de suivi spécifiques à cet accord.

ARTICLE 12. DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet à compter de sa signature et pour certaines de ses mesures à des dates antérieures ou postérieures.

Un bilan global de l'application des dispositions du présent accord sera réalisé au cours 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 13. DÉPÔT

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.

Marie-Claire Fanchon



Pour l'UNSA

LEGRAND Christophe



Sylvie PERETTI

