

**ACCORD RELATIF À LA RÉMUNÉRATION DES INSPECTEURS PRINCIPAUX
ET DES INSPECTEURS COMMERCIAUX**

Entre, Generali Proximité Assurances dont le Siège Social est à PARIS 9^{ème}, 7 Boulevard Haussmann, représenté par Monsieur Michel ESTIMBRE, Directeur Général Adjoint,

d'une part,

Et les Organisations Syndicales de salariés soussignées,

d'autre part

PRÉAMBULE

La Direction et les organisations syndicales se sont rencontrées le 29 mars, le 24 avril, le 30 mai, les 14 et 30 juin et le 17 juillet 2006.

Les systèmes actuels de rémunération des Inspecteurs Principaux et des Inspecteurs Commerciaux sont aujourd'hui remis en cause à la fois par des raisons externes à Generali Proximité Assurances ainsi que par de nouvelles orientations stratégiques.

Les dispositifs réglementaires de protection des assurés, d'une part, avec notamment les amendements MARINI et FOURGOUS, interdisent certaines pratiques du commissionnement jusqu'alors licites : la reconversion d'échéance pour les contrats d'assurance vie et les formules de commissions précomptées. Le système actuel de rémunération des Conseillers Commerciaux a donc été modifié structurellement afin d'être en conformité avec les nouvelles dispositions légales ce qui implique également de modifier les systèmes actuels de rémunération des Inspecteurs Principaux et des Inspecteurs Commerciaux.

L'environnement économique, d'autre part, avec le développement des bancassureurs qui sont devenus en peu de temps des acteurs importants du marché de l'assurance impose à Generali Proximité Assurances de recentrer son activité vers la conquête de nouveaux clients.

Par ailleurs, en terme d'activité, Generali Proximité Assurances est confronté depuis plusieurs années à une perte régulière et importante de clients qui n'est pas compensée par la conquête de nouveaux clients – plus de 150 000 pertes de clients depuis dix ans représentant près de 15 % de son portefeuille. Cette diminution du portefeuille de Generali Proximité Assurances est notamment la conséquence directe du fait que le système actuel de rémunération ne favorise pas suffisamment la conquête de nouveaux clients et le rôle d'encadrement de la hiérarchie.

Afin de renforcer le dynamisme de la politique commerciale et de compenser les effets des évolutions législatives, les parties signataires ont défini des systèmes de rémunération de ses Inspecteurs Principaux et de ses Inspecteurs Commerciaux cohérents avec les enjeux et l'avenir de Generali Proximité Assurances.

TITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES	3
Article 1. Le champ d'application de l'accord	3
a) Application de l'accord au personnel en poste	3
b) Application de l'accord aux nouveaux entrants	3
c) Remplacement des dispositions précédemment applicables	3
d) Information des collaborateurs en poste	3
e) Information future des collaborateurs	3
Article 2. L'adhésion au protocole d'accord MERCURE	3
TITRE II LES RÔLES ET MISSIONS DES INSPECTEURS PRINCIPAUX	3
Article 3. Le rôle et les missions des Inspecteurs Principaux	3
TITRE III L'ARCHITECTURE DE LA RÉMUNÉRATION DES INSPECTEURS PRINCIPAUX.....	4
III-I. LE FIXE DES INSPECTEURS PRINCIPAUX	4
Article 4. Un fixe non récupérable	4
Article 5. ... contrepartie de l'accomplissement de ses obligations professionnelles	4
III-II. LES COMMISSIONS DES INSPECTEURS PRINCIPAUX.....	5
Article 6. Les commissions relatives à la production nouvelle du Territoire d'Organisation.....	5
a) Le principe général	5
b) Les taux applicables.....	5
c) Le paiement des commissions	5
Article 7. Les commissions relatives à la production réalisée en co-signature.....	6
a) Le taux applicable.....	6
b) Le paiement des commissions	6
Article 8. Le mécanisme de reprise des commissions	6
III-III. LA PRIME DE MANAGEMENT DES INSPECTEURS PRINCIPAUX.....	6
Article 9. L'objet de la prime de management	6
Article 10. Les principes de fonctionnement de la prime de management	6
Article 11. Le montant et le paiement de la prime de management.....	6
III-IV. LA PRIME D'OBJECTIFS DES INSPECTEURS PRINCIPAUX	7
Article 12. L'objet de la prime d'objectifs	7
Article 13. Le paiement et le montant de la prime d'objectifs.....	7
TITRE IV LES MESURES TRANSITOIRES.....	8
Article 14. Les commissions	8
Article 15. La prime de management	8
Article 16. Les commissions à terme.....	8
Article 17. Indemnité différentielle	8
Article 18. Situation exceptionnelle	8
TITRE V LES RÔLES ET MISSIONS DES INSPECTEURS COMMERCIAUX	9
Article 19. Le rôle et les missions des Inspecteurs Commerciaux.....	9
TITRE VI L'ARCHITECTURE DE LA RÉMUNÉRATION DES INSPECTEURS COMMERCIAUX.....	9
TITRE VII DURÉE ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD	9
Article 20. Durée de l'accord	9
Article 21. Commission de suivi	9
Article 22. Dépôt et publicité	9

TITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

a) Application de l'accord au personnel en poste

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs, Inspecteurs Principaux et Inspecteurs Commerciaux relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'Assurance du 27 juillet 1992, en fonction à la date de mise en application de la nouvelle rémunération, soit le 1^{er} décembre 2006.

b) Application de l'accord aux nouveaux entrants

Les dispositions du présent accord s'appliquent, à la date de mise en application de la nouvelle rémunération, à l'ensemble des nouveaux collaborateurs embauchés ou nommés à compter de la signature du présent accord.

c) Remplacement des dispositions précédemment applicables

Les dispositions du présent accord se substituent à celles relatives à la rémunération des Inspecteurs Principaux et des Inspecteurs Commerciaux existantes dans les accords, usages et engagements unilatéraux de l'employeur en vigueur à la date de signature du présent accord.

d) Information des collaborateurs en poste

Il sera adressé, avant le 1^{er} octobre 2006, à chacun des actuels Inspecteurs Principaux et Inspecteurs Commerciaux, une lettre portant avenant à son contrat de travail initial, ses annexes et avenants. Chaque Inspecteur Principal et Inspecteur Commercial disposera d'un délai d'un mois de date à date à compter de la réception, pendant lequel il pourra refuser l'évolution de son contrat de travail conformément aux dispositions de l'article L. 321-1-2 du Code du travail.

e) 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 collaborateur concerné 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.

Article 2. L'adhésion au protocole d'accord MERCURE

L'outil informatique étant un élément stratégique du développement du Réseau Commercial et un outil incontournable pour l'activité l'adhésion au protocole d'accord MERCURE est de ce fait obligatoire.

TITRE II LES RÔLES ET MISSIONS DES INSPECTEURS PRINCIPAUX

Article 3. Le rôle et les missions des Inspecteurs Principaux

Il est rappelé que l'Inspecteur Principal a pour rôle de manager les collaborateurs de son équipe et d'améliorer leurs performances et leurs compétences dans le respect des objectifs de Generali Proximité Assurances. Il n'a pas vocation à réaliser de la production à titre personnel.

Son activité s'articule autour de trois grandes missions :

- Le management :
 - ↳ par la mise en œuvre des orientations de la politique commerciale au sein de son équipe,
 - ↳ par le management individualisé tendant à améliorer la performance de ses collaborateurs,

- ↪ par le management collectif tendant à améliorer la performance de son équipe.
- Le développement de l'activité :
 - ↪ par le développement de la conquête active de nouveaux clients par ses collaborateurs,
 - ↪ par l'augmentation de la productivité en nombre de contrats par ses collaborateurs,
 - ↪ par une production de ses collaborateurs conforme au mix produit déterminé par Generali Proximité Assurances,
 - ↪ par la consolidation du portefeuille clients de Generali Proximité Assurances.
- L'organisation de l'activité :
 - ↪ par la planification d'une activité régulière de ses collaborateurs en conformité avec la politique commerciale de Generali Proximité Assurances,
 - ↪ par l'intégration et la formation de ses collaborateurs.

C'est à partir de ces missions qu'a été construite la nouvelle structure de rémunération.

TITRE III L'ARCHITECTURE DE LA RÉMUNÉRATION DES INSPECTEURS PRINCIPAUX

L'architecture de la nouvelle rémunération des Inspecteurs Principaux s'articule autour de quatre éléments de rémunération qui vont permettre notamment de valoriser ses missions de management.

III-I. LE FIXE DES INSPECTEURS PRINCIPAUX

Article 4. Un fixe non récupérable ...

Les Inspecteurs Principaux percevront, en contrepartie notamment de l'accomplissement de leurs obligations professionnelles et du respect par leurs collaborateurs de leurs obligations, un salaire fixe mensuel. Ce salaire mensuel brut est fixé, à la date de conclusion du présent accord, à 2.100 euros pour les Inspecteurs Principaux de classe 5 et à 2.300 euros pour les Inspecteurs Principaux de classe 6.

Le fixe est non récupérable.

Le fixe et les autres éléments de la rémunération des Inspecteurs Principaux ont été déterminés pour tenir compte de l'ensemble de leurs tâches ainsi que des frais de toute nature nécessités par l'accomplissement de celles-ci. Ces frais sont comptés forfaitairement dans l'ensemble de la rémunération à concurrence de 30% du montant de celle-ci.

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

Article 5. ... contrepartie de l'accomplissement de ses obligations professionnelles

La rémunération fixe constitue la contrepartie forfaitaire à la réalisation des missions dévolues à l'Inspecteur Principal correspondant notamment au pilotage, à l'accompagnement et au suivi de l'activité des Conseillers Commerciaux.

En contrepartie du versement de ce fixe l'Inspecteur Principal doit :

- Réaliser ses obligations professionnelles en tant que manager. Cette mission se traduit notamment par :
 - ↪ l'intégration et la formation terrain des nouveaux collaborateurs en démultipliant notamment les formations ;
 - ↪ la transmission d'informations et la mise en place de moyens adaptés pour relayer auprès de ses collaborateurs la politique commerciale de Generali Proximité Assurances ;
 - ↪ l'organisation de réunions régulières avec son équipe et 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.

- ↻ l'organisation de sorties en tandem avec ses collaborateurs donnant lieu à un débriefing 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 Divisionnaire ainsi que la communication mensuelle de ses Plans d'Actions Managériales.
- Veiller à ce que ses Conseillers Commerciaux réalisent leurs obligations professionnelles.

III-II. LES COMMISSIONS DES INSPECTEURS PRINCIPAUX

Article 6. Les commissions relatives à la production nouvelle du Territoire d'Organisation

a) Le principe général

Les commissions relatives à la production nouvelle réalisée par les Conseillers Commerciaux au sein d'un même Territoire d'Organisation constituent la rémunération du travail effectué par l'Inspecteur Principal auprès de ses collaborateurs pour les accompagner dans leurs actes de production.

Il s'agit de commissions sur la production nouvelle réalisée au niveau du Territoire d'Organisation.

b) Les taux applicables

Un taux de commission identique de 2,5 % pour tous les produits hors Prime Unique existant à la date de signature de l'accord est appliqué. L'indicateur de référence retenu est la Prime Annualisée Hors Taxe (PAHT) mensuelle du Territoire d'Organisation, nette de retenue TROPIC.

Pour les produits Prime Unique, le taux est fixé à 0,10 % pour la part euros et 0,20 % pour la part en Unités de Compte.

c) Le paiement des commissions

Les commissions relatives à la production nouvelle du Territoire d'Organisation sont calculées et versées mensuellement.

Le commissionnement est réalisé sur le montant de la Prime Annuelle Hors Taxe mensuelle du Territoire d'Organisation des collaborateurs rattachés au Territoire d'Organisation.

Est pris en compte dans la Prime Annuelle Hors Taxe mensuelle la totalité du montant de la prime générée par les collaborateurs rattachés au Territoire d'Organisation, dès le premier euro, à condition que le collaborateur ait réalisé au moins douze contrats au cours d'un mois considéré. Il est donc appliqué une franchise relative sur la production réalisée par les Conseillers Commerciaux.

Les commissions générées par des actes de vente réalisés sur des produits Generali Proximité Assurances sont comptabilisées.

Sont comptabilisés en nombre pour déterminer le niveau de franchise à appliquer les événements suivants :

- ↻ Contrat émis en production nouvelle PP (Prime Périodique)
- ↻ Contrat émis en production nouvelle PU (Prime Unique)
- ↻ Versement programmé (mise en place du 1er versement : un contrat PU souscrit avec le versement d'une PU et d'un VP (Versement Programmé) compte pour un contrat)
- ↻ Remplacement IRD suite à un déménagement

Ne sont pas comptabilisés en nombre les événements suivants :

- ↻ Contrat Vie émis en remplacement / transformation
- ↻ Versement libre
- ↻ Remplacement IRD pour tout autre motif que le déménagement

Article 7. Les commissions relatives à la production réalisée en co-signature

a) Le taux applicable

Le taux de commissionnement des contrats réalisés en co-signature est identique à celui qui est appliqué aux Conseillers Commerciaux.

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

b) Le paiement des commissions

Les commissions relatives à la production réalisée en co-signature sont affectées pour 70 % au Conseiller Commercial et pour 30 % à l'Inspecteur Principal.

Article 8. Le mécanisme de reprise des commissions

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

III-III. LA PRIME DE MANAGEMENT DES INSPECTEURS PRINCIPAUX

Article 9. L'objet de la prime de management

La prime de management, ou prime de productivité du Territoire d'Organisation, a pour objectif de valoriser le travail de management effectué par l'Inspecteur Principal auprès de ses collaborateurs afin d'améliorer leur productivité dans le cadre de la politique commerciale définie par Generali Proximité Assurances.

Article 10. Les principes de fonctionnement de la prime de management

La prime de management de l'Inspecteur Principal est déterminée en fonction du nombre de collaborateurs du Territoire d'Organisation, du nombre de contrats qu'ils ont signé auprès de clients existants et/ou de nouveaux clients et du nombre de points de productivité qu'ils ont acquis.

Dans un premier temps, la moyenne des points de productivité des collaborateurs du Territoire d'Organisation est calculée en additionnant leurs points de productivité réalisés au cours du mois puis en divisant ce nombre par celui correspondant à l'effectif.

Le chiffre obtenu est ensuite pondéré en le divisant par le ratio correspondant au nombre de collaborateurs ayant conclu au moins douze contrats par rapport au nombre total de collaborateurs. Chaque collaborateur ayant eu accès à la prime de productivité est comptabilisé pour un et ceux qui n'y ont pas eu accès pour zéro.

Il est ensuite fait application d'un barème en fonction du nombre de points obtenu par l'Inspecteur Principal et de la taille de son équipe (Cf. tableau ci-dessous, article 11).

Article 11. Le montant et le paiement de la prime de management

Paliers en nombre de points IP au quadrimestre	Montant de prime quadrimestrielle pour 1 équipe de 6 collaborateurs maximum	Montant de prime quadrimestrielle pour 1 équipe de 7 collaborateurs et +
Plancher : 60	480 €	600 €
Entre 61 et 87	16 €par point supplémentaire	20 €par point supplémentaire
A partir de 88	24 €par point supplémentaire	30 €par point supplémentaire
Plafond	3 200 €	4 200 €

La prime de management est quadrimestrielle. Celle correspondant à l'activité de décembre à mars sera payée sur fiche de paie de juillet. Celle correspondant à l'activité d'avril à juillet sur fiche de paie de novembre et celle correspondant à l'activité d'août à novembre sur fiche de paie de mars de l'année suivante.

Tout rattrapage de la prime de productivité d'un collaborateur du Territoire d'Organisation donne lieu à rattrapage de la prime de productivité du Territoire d'Organisation.

III-IV. LA PRIME D'OBJECTIFS DES INSPECTEURS PRINCIPAUX

Article 12. L'objet de la prime d'objectifs

La prime d'objectifs est une prime correspondant à la rémunération annuelle de l'Inspecteur Principal fonction de l'atteinte d'objectifs individuels et Compagnie.

Article 13. Le paiement et le montant de la prime d'objectifs

Le montant de la prime d'objectifs est de 10 % du montant brut :

- du fixe,
- des commissions d'organisation sur production nouvelle
- de la prime de management,

de l'Inspecteur Principal de l'exercice en cours.

Cette prime d'objectifs est versée en trois échéances. Les deux premières au terme des deux premiers quadrimestres de l'exercice commercial, la dernière échéance au mois de janvier de l'année suivant l'exercice de production.

Les deux premières échéances sont calculées en fonction de l'évaluation du taux d'atteinte des objectifs ; chaque échéance étant calculée sur la base du tiers de la prime annuelle et du taux d'atteinte des objectifs. Le solde de la prime, versé au mois de janvier, est calculé sur le taux d'atteinte des objectifs de l'année.

La prime d'objectifs se compose de deux objectifs individuels à choisir par l'Inspecteur Principal en concertation avec son Inspecteur Divisionnaire et son Contrôleur parmi une liste pré établie et d'un objectif national (Cf. tableau ci-dessous).

Pour chacun des trois objectifs, la prime en jeu correspond à 1/3 de l'assiette de la prime.

Pour la prime individuelle comme pour la prime nationale, aucune prime ne sera versée si le taux d'atteinte est inférieur à 80 %. Si le taux d'atteinte est compris entre 80 et 120 %, le montant de la prime versée sera égal au montant de la prime en jeu multiplié par le taux d'atteinte de l'objectif.

Répartition	Composantes de la prime d'objectifs	Part dans la prime sur objectifs	% d'atteinte des résultats pris en compte dans le versement de la prime	Objectifs concernant :
Prime individuelle 66,7 %	2 objectifs individuels à choisir en concertation avec l'ID et sur validation du CG	1/3	80 % - 120 %	- L'effectif
		1/3		- La formation
1/3	- L'animation TO			
Prime nationale 33,3 %	1 objectif national	1/3		- Le mix
				- La conquête
				- Le portefeuille
				- L'activité commerciale
				- La co-signature
				- La stratégie commerciale

TITRE IV LES MESURES TRANSITOIRES

Article 14. Les commissions

Le nombre minimum de contrats pris en compte pour déterminer la franchise relative sur la production réalisée par les Conseillers Commerciaux est fixé à dix pour l'exercice commercial 2007.

Article 15. La prime de management

La comptabilisation des collaborateurs n'ayant pas accès à la prime de productivité, pour la détermination de la prime de management des Inspecteurs Principaux, est aménagée pour l'exercice commercial 2007.

Les collaborateurs n'ayant pas accès à la prime de productivité en 2007 sont comptabilisés pour 0,5 au lieu de zéro.

Article 16. Les commissions à terme

Le solde créditeur des commissions à terme apuré des ristournes associées calculé à fin décembre 2006 sera versé mensuellement pendant douze mois, sur l'année 2007. En cas de solde débiteur, une étude sera réalisée au cas par cas.

Article 17. Indemnité différentielle

Les Inspecteurs Principaux qui à la date d'application du présent accord ont une rémunération de stabilité supérieure aux montants des fixes prévus à l'article 4 bénéficient d'une indemnité différentielle leur garantissant une rémunération fixe égale à leur rémunération de stabilité.

Le montant des augmentations éventuelles des fixes pris en application des Négociations Annuelles Obligatoires sera automatiquement déduit de l'indemnité différentielle.

Article 18. Situation exceptionnelle

La situation des Territoires d'Organisation qui connaîtraient une baisse significative des effectifs des Conseillers Commerciaux suite à la mise en œuvre de la nouvelle rémunération ferait l'objet de mesures d'adaptation particulières.

TITRE V LES RÔLES ET MISSIONS DES INSPECTEURS COMMERCIAUX

Article 19. Le rôle et les missions des Inspecteurs Commerciaux

Il est rappelé que l'Inspecteur Commercial assure le développement et le suivi du portefeuille confié dans le cadre de sa fonction de production.

Par ailleurs, l'Inspecteur Commercial peut, dans le cadre de ses fonctions, faire bénéficier sa Division de ses compétences spécifiques, ses expériences et son savoir faire.

TITRE VI L'ARCHITECTURE DE LA RÉMUNÉRATION DES INSPECTEURS COMMERCIAUX

L'architecture et les principes de la nouvelle rémunération des Inspecteurs Commerciaux sont identiques à ceux des Conseillers Commerciaux ; se rajoutent des primes spécifiques pouvant être allouées en fonction de missions dont la réalisation est demandée à l'Inspecteur Commercial.

Les Inspecteurs Commerciaux percevront, en contrepartie notamment de l'accomplissement de leurs obligations professionnelles, un salaire fixe mensuel brut d'un montant, à la date de conclusion du présent accord, de 1.850 euros.

Le fixe est non récupérable.

Le fixe et les autres éléments de la rémunération des Inspecteurs Commerciaux ont été déterminés pour tenir compte de l'ensemble de leurs tâches ainsi que des frais de toute nature nécessités par l'accomplissement de celles-ci. Ces frais sont comptés forfaitairement dans l'ensemble de la rémunération à concurrence de 30% du montant de celle-ci.

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

TITRE VII DURÉE ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD

Article 20. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} décembre 2006. La Direction et les organisations syndicales se réuniront dans les six mois précédant son terme afin d'effectuer le bilan de son application.

Le présent accord peut être modifié par tous avenants négociés et signés dans les conditions légales.

Article 21. Commission de suivi

Les parties signataires se retrouveront, dans le cadre d'une commission de suivi, une fois par trimestre au cours de l'année 2007 puis une fois par an au cours du dernier semestre de chacune des années suivantes. Cette commission de suivi est composée de trois représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord.

Cette commission de suivi a pour mission d'une part d'analyser les conditions de mise en œuvre du présent accord, et d'autre part de saisir la Direction des situations individuelles pour lesquelles les représentants du personnel estimeraient nécessaire la mise en œuvre de mesures exceptionnelles.

Article 22. Dépôt et publicité

Le présent accord est établi en 12 exemplaires originaux pour remise d'un exemplaire à chaque délégation

signataire et pour les dépôts suivants :


- 2 exemplaires originaux destinés à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont l'un sous format électronique ;
- 1 exemplaire original destiné au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Ces dépôts seront effectués par l'employeur.

Fait à Paris, le 31 Août 2006

Pour les Organisations Syndicales

Pour la C.F.D.T.

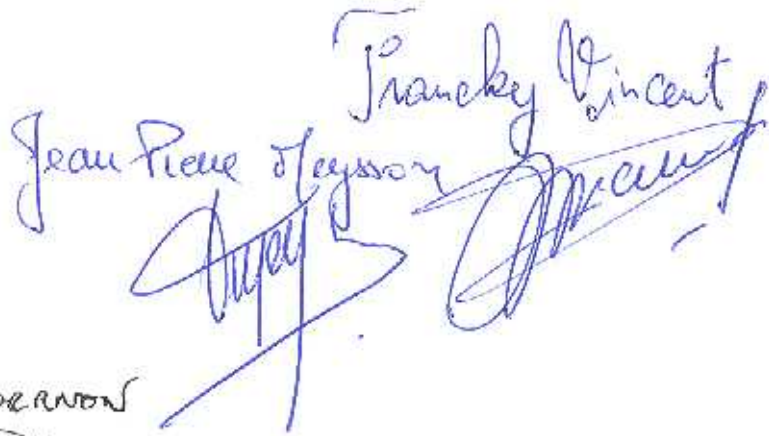
Jean-Luc JUVENÉIL


Pour la Direction

Michel ESTIMBRE
Directeur Général Adjoint



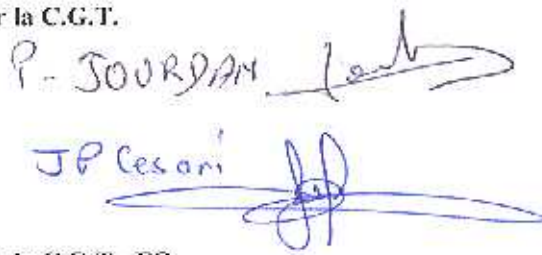
Pour la C.F.E.-C.G.C.

Jean-Pierre Steysson
Trancky Vincent


Pour la C.F.T.C.


M. BERANON


Pour la C.G.T.

P. JOURDAN
JP Cesari


Pour la C.G.T - FO