

**Accord sur l'organisation et la durée du travail des collaborateurs
relevant de l'Etablissement du Réseau Commercial de La France Assurances Conseil**

Entre

Les sociétés composant l'Entreprise Generali France, représentées par Madame Sylvie PERETTI,
agissant sur mandat exprès,

d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives de l'Etablissement du Réseau Commercial de La France Assurances Conseil signataires,

d'autre part,

PREAMBULE

Dans un environnement marqué par des conditions de marché exigeantes, notamment du fait de taux d'intérêt durablement bas, d'une forte pression concurrentielle et de l'évolution des priorités des clients ou encore d'une intensification des exigences réglementaires, Generali France a engagé un programme de transformation en profondeur pour assurer son développement durable et sécuriser son devenir.

Cette transformation est aussi largement impactée par l'accélération de la transformation digitale, la technologie et la donnée constituant de puissants facteurs d'évolution de nos modèles économiques mais également de nos métiers et de nos compétences.

Ces mutations profondes, cristallisées par la crise sanitaire Covid-19, se matérialisent enfin par une évolution du rapport au travail et des attentes des collaborateurs vis-à-vis de l'Entreprise :

- les attentes de ces derniers ne sont plus uniformes, plusieurs générations, aux attentes et perspectives souvent différentes, cohabitant au sein de l'Entreprise,
- le lien à l'Entreprise, au sein de laquelle ils n'effectuent plus toute leur carrière professionnelle, a évolué, en témoigne la multiplication des domaines où la portabilité ou la transférabilité des droits devient la norme.

Dans ce contexte, la Direction et les Organisations syndicales représentatives de La France Assurances Conseil ont souhaité, dans le cadre d'une négociation plus globale sur l'organisation du travail, mettre en place les nouvelles dispositions de la Convention collective relatives au forfait annuel en jours pour les salariés commerciaux non cadres de niveau 1 et 2.

C'est dans cette perspective, avec la volonté de mieux répondre aux attentes des collaborateurs et des managers, de préserver leur autonomie dans l'organisation de l'activité commerciale, tout en réaffirmant notre culture de la performance et du résultat et en renforçant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle dans le cadre de l'équilibre des temps de vie, que la Direction et les Organisations syndicales représentatives de l'Etablissement de La France Assurances Conseil ont

CMA
A
BP
1/16
FV
S2
CB

mené cette négociation.

Après trois séances de négociation, la Direction et les Organisations syndicales signataires du présent accord, conscientes de la nécessité d'adapter le cadre de référence de l'organisation des activités professionnelles sont convenues des dispositions contenues dans le présent accord.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including "FF", "CTA", "BP", "CB", and "62".

SOMMAIRE

TITRE I.	DISPOSITIONS RELATIVES A L'ORGANISATION ET LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL	4
Article 1.	Objet et champ d'application de l'accord	4
Article 2.	Durée et aménagement du temps de travail pour les salariés commerciaux de niveau 1 et 2	4
Article 2-1	Mise en œuvre des dispositions relatives à la durée du travail aux salariés commerciaux de niveau 1 et 2 dans le cadre du présent accord	5
Article 2-2	Dispositif d'accompagnement pour les salariés commerciaux de niveau 1 et 2 en forfait jours	6
Article 2-3	Temps de repos et droit à la déconnexion	6
Article 2-4	Suivi du temps de travail	7
Article 2-5	Temps de travail et charge de travail	7
Article 3.	Dispositions communes relatives à l'organisation et la durée du travail	8
Article 3-1	La prise des RTT	8
Article 3-2	Les incidences des absences et des entrées/sorties sur le nombre de jours de réduction du temps de travail	8
Article 3-2-1	Les incidences des absences	8
Article 3-2-2	Les incidences des entrées/sorties	9
Article 4.	Participation financière à l'équipement	9
Article 5.	Dispositifs anniversaire	9
Article 5-1	Gratification anniversaire ou congés anniversaire	9
Article 5-2	Dispositions transitoires	10
Article 6.	Le Compte Epargne Temps (C.E.T.)	11
Article 6-1	Alimentation du C.E.T.	11
Article 6-2	Utilisation du C.E.T.	12
Article 6-3	Possibilité de paiement des jours affectés au C.E.T.	12
Article 6-4	Possibilité de transfert des jours affectés au C.E.T. vers le PERCOLL	12
Article 6-5	Jours épargnés au C.E.T. au 31 décembre 2021 et mesures transitoires	13
TITRE II.	DISPOSITIONS GENERALES	14
Article 7.	Entrée en vigueur, durée et mise en œuvre de l'accord	14
Article 8.	Suivi de l'accord	14
Article 9.	Dépôt et Publicité	15
ANNEXE 1.	DISPOSITIONS TRANSITOIRES SUR LES DISPOSITIFS ANNIVERSAIRES	16

FV
 A
 S2
 BP
 CB

TITRE I. DISPOSITIONS RELATIVES A L'ORGANISATION ET LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1. Objet et champ d'application de l'accord

Le présent accord a pour objet :

- de permettre aux collaborateurs commerciaux de niveau 1 et 2 de bénéficier du dispositif de forfait jours prévu par l'avenant du 12 novembre 2019 à la Convention Collective Nationale du 27 mars 1972 ;
- de réviser, pour les collaborateurs commerciaux de niveau 1 et 2 et les inspecteurs, les dispositions relatives aux dispositifs anniversaire ainsi que les dispositions du Compte Epargne Temps (C.E.T.) telles que prévues par l'article 3.2 de l'accord du 5 mars 2001 conclu dans le cadre de l'aménagement du statut de La France Assurances, les articles 4.4 et 5.1 de l'accord du 9 novembre 2016 sur l'aménagement et la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'Etablissement du Réseau Commercial de La France Assurances Conseil et l'article 35 de la Convention collective nationale de l'Inspection d'assurance ;
- de définir les dispositions communes relatives à l'organisation et la durée du travail.

Il s'applique ainsi aux salariés du Réseau Commercial de La France Assurances Conseil qui relèvent :

- en tant que salariés commerciaux de niveau 1 et 2 de l'avenant du 12 novembre 2019 à la Convention Collective Nationale du 27 mars 1972 ;
- en tant qu'Inspecteur de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'Assurance du 27 juillet 1992.

Il est souligné que les parties signataires ont souhaité retenir une durée collective de travail qui n'excède pas la norme légale de 218 jours et conventionnelle de 215 jours applicables, de telle sorte que l'accord conserve une qualification d'accord lié à la réduction du temps de travail.

Article 2. Durée et aménagement du temps de travail pour les salariés commerciaux de niveau 1 et 2

Il est rappelé que compte tenu des missions à remplir et des objectifs à réaliser, les salariés commerciaux de niveau 1 et 2 ont une durée de leur temps de travail qui ne peut être prédéterminée.

Ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation et la répartition de leur activité professionnelle dans le temps afin d'exercer leurs responsabilités et de pouvoir répondre de la façon la plus appropriée aux exigences pratiques de leur fonction, comme l'a précisé l'avenant du 12 novembre 2019 à la convention collective nationale du 27 mars 1972.

Les parties signataires souhaitent faire bénéficier les salariés commerciaux de niveau 1 et 2 d'une convention annuelle de forfait jours comme le prévoit l'avenant du 12 novembre 2019 à la convention collective nationale du 27 mars 1972.

Le nombre de jours de travail pour les non-cadres commerciaux de niveau 1 et 2 du Réseau Commercial de La France Assurances Conseil est fixé dans le cadre d'une convention de forfait annuel à 212 jours par année civile.

Handwritten signatures and initials:
GA
BP
82

Ce nombre de jours travaillés par année civile, incluant la journée de solidarité instaurée par la loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées¹, est fixé comme suit :

Nombre de jours dans l'année - nombre de jours de repos hebdomadaire - 28 jours de congés payés - 1 jour de congé ancienneté - nombre de jours fériés chômés hors week-end - nombre de jours RTT - 2 jours de congé supplémentaire dits "de fractionnement".

Il est précisé que tous les salariés commerciaux de niveau 1 et 2 présents pendant la totalité de la période de référence servant à l'acquisition des congés payés bénéficient :

- chaque année de 28 jours ouvrés de congés payés et d'1 jour de congé d'ancienneté,
- automatiquement de deux jours de congé supplémentaire dits « de fractionnement ».

Les collaborateurs disposant de jours de congés supplémentaires liés à l'ancienneté continuent à bénéficier de ces jours².

Compte tenu de ce qui précède, le nombre de jours de réduction du temps de travail est variable chaque année en fonction :

- du nombre de jours dans l'année,
- du nombre de jours de repos hebdomadaire,
- du nombre de jours fériés hors week-end.

Le calcul du nombre de jours de réduction du temps de travail, au titre de l'exercice N, est donc réalisé chaque année avant la fin de l'exercice N - 1.

A titre d'illustration et pour l'année 2022, le nombre de jours de réduction du temps de travail est déterminé comme suit :

Illustration pour l'exercice 2022	Salariés commerciaux de niveau 1 et 2 LFAC
Nombre de jours dans l'année	365
Jours de repos hebdomadaires	104
Jours de congés payés	28
Jours de congés ancienneté	1
Jours fériés chômés (hors week-end)	6
Jours de fractionnement	2
Jours de RTT	12
Nombre de jours travaillés dans l'année	212

Article 2-1 Mise en œuvre des dispositions relatives à la durée du travail aux salariés commerciaux de niveau 1 et 2 dans le cadre du présent accord

Il est convenu que pour bénéficier de la convention de forfait annuel en jours, les salariés commerciaux de niveau 1 et 2, en poste à la date de signature du présent accord, devront, sur la base du volontariat,

¹ Cette journée supplémentaire de travail dite "journée de solidarité" est effectuée chaque année le lundi de Pentecôte.

² Article 2 de l'accord du 9 novembre 2016 sur l'aménagement et la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'établissement du réseau commercial de La France Assurances Conseil.

signer un avenant à leur contrat de travail.

Cet avenant à leur contrat de travail leur sera transmis à compter du 3 décembre 2021. Ils disposeront d'un délai d'un mois pour le retourner à la DRH, soit au plus tard le 3 janvier 2022.

Les collaborateurs qui n'opteront pas de manière expresse et dans le délai imparti pour l'application de la convention de forfait annuel en jours continueront à bénéficier du dispositif qui leur est actuellement applicable³.

Les salariés commerciaux de niveau 1 et 2 embauchés à compter du 1^{er} janvier 2022 bénéficient automatiquement d'une convention de forfait annuel de 212 jours.

Article 2-2 Dispositif d'accompagnement pour les salariés commerciaux de niveau 1 et 2 en forfait jours

La mise en œuvre du présent accord s'accompagne pour les salariés commerciaux de niveau 1 et 2 qui opteront pour la convention de forfait de 212 jours d'une revalorisation du salaire mensuel fixe, à effet du 1^{er} janvier 2022 :

- pour les salariés commerciaux de niveau 1, le salaire fixe mensuel fixé précédemment à 1.250 euros est porté à 1.330 euros bruts ;
- pour les salariés commerciaux de niveau 2, le salaire fixe mensuel fixé précédemment à 1.480 euros est porté à 1.560 euros bruts.

Cette mesure sera effective sur bulletin de paie du mois de janvier 2022.

Article 2-3 Temps de repos et droit à la déconnexion

Il est rappelé que les collaborateurs en forfait jours ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes ou hebdomadaires de travail.

Ils bénéficient d'un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire minimal de 35 heures.

Ces limites n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures mais une amplitude maximale de la journée de travail.

Les parties signataires conviennent à cet effet que la durée quotidienne de travail effectif des salariés commerciaux de niveau 1 et 2 en forfait jours ne devra pas excéder 10 heures, sauf situation exceptionnelle.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que les objectifs fixés pour un exercice aux salariés commerciaux de niveau 1 et 2 doivent permettre de garantir le droit à la déconnexion prévu par l'accord du 28 octobre 2020 sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail et la promotion des valeurs de diversité et d'inclusion auprès des salariés de Generali France et l'avenant du 12 novembre 2019 à la convention collective nationale du 27 mars 1972.

Les salariés commerciaux disposent d'un droit à la déconnexion qui vise à préserver leur vie privée et à favoriser la meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, en particulier

³ Les dispositions applicables sont celles de l'accord du 9 novembre 2016 sur l'aménagement et la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'Etablissement du Réseau Commercial de La France Assurances Conseil.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including "W", "BP", "6/16", and various initials.

à partir du vendredi soir pour les week-ends et lors des jours de congés. A cet effet, les réunions et les échanges avec la hiérarchie seront réalisés au cours des plages horaires habituelles des collaborateurs de l'agence.

L'utilisation des outils digitaux (messagerie électronique, ordinateur portable, smartphone, tablette, réseaux sociaux, ...) doit être raisonnable, raisonnée et partagée. Elle doit s'effectuer dans le respect des temps de vie des salariés notamment dans le respect des temps de repos et de congés que l'Entreprise et la hiérarchie veillent à garantir.

Les parties signataires rappellent que les salariés disposent d'un droit individuel à la déconnexion permettant à chacun de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle et que la responsabilité de la bonne gestion et la maîtrise dans l'utilisation des outils digitaux incombent à la fois à l'Entreprise et aux salariés.

Concernant plus particulièrement l'usage de la messagerie électronique et du téléphone, il est précisé que les salariés commerciaux ne sont pas obligés de prendre connaissance des courriels et des appels qui leur sont adressés ou d'y répondre en dehors de leur temps de travail, notamment tôt le matin et en fin de journée.

Article 2-4 Suivi du temps de travail

Les salariés commerciaux de niveau 1 et 2, salariés non sédentaires mais itinérants, justifient de leur temps de présence à l'aide d'un dispositif auto-déclaratif, validé par le manager.

Ce dispositif permettra de lister le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés (repos hebdomadaire, congés, RTT, ...) dans le cadre du forfait de 212 jours de travail par année civile.

Article 2-5 Temps de travail et charge de travail

L'organisation du travail des salariés commerciaux de niveau 1 et 2 fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment au bon équilibre de la charge de travail.

A cet effet, un volet de l'entretien annuel professionnel permet à chaque salarié commercial de faire le point avec son manager sur la charge de travail, l'organisation du travail, la rémunération et l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64 du Code du travail.

Les parties signataires rappellent également que les objectifs fixés pour l'exercice doivent permettre de garantir :

- le respect du temps de travail de chaque collaborateur,
- la protection de la santé et de la sécurité de chaque collaborateur en s'assurant d'une bonne répartition de leur travail dans le temps et du caractère raisonnable de l'amplitude de leurs journées de travail et de leur charge de travail,
- le respect des repos quotidiens et hebdomadaires,
- l'effectivité du droit à la déconnexion.

A cet effet, les parties conviennent, qu'un point est fait, au moins tous les semestres, entre le salarié commercial de niveau 1 ou 2 et son responsable hiérarchique afin d'évaluer sa charge de travail.

A cette occasion, le manager invite le collaborateur commercial à l'informer de toute charge importante de travail et des causes qu'il identifie.

FV
BP
CB
7116
M2

Si le collaborateur commercial et son manager font le constat partagé d'une charge trop importante de travail, cet entretien doit permettre d'en rechercher les causes et convenir de mesures permettant d'y remédier afin de rétablir l'équilibre telles que, par exemple : l'analyse des résultats commerciaux, de l'activité réalisée et les objectifs à atteindre, du ou des plans de montée en compétences, la sollicitation de ressources supplémentaires, la mise en place d'un accompagnement personnalisé, ...

Le collaborateur commercial peut également signaler à tout moment entre deux entretiens, tout décalage entre la charge normale correspondant à ses missions et la réalité de la charge pesant sur lui ainsi que les raisons présumées de ce décalage.

Ces modalités d'évaluation de la charge de travail permettent de vérifier de façon régulière l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Article 3. Dispositions communes relatives à l'organisation et la durée du travail

Article 3-1 La prise des RTT

La prise des jours de réduction du temps de travail (RTT) doit intervenir au cours de l'année civile dans le cadre d'une concertation entre le salarié et son manager qui valide la prise de ces jours de RTT.

La programmation des jours de réduction du temps de travail (RTT) doit prendre en compte, d'une part, les attentes des collaborateurs et d'autre part, les besoins des clients et plus largement de l'activité.

Cette programmation se déroule selon les principes suivants :

- expression des souhaits des collaborateurs en intégrant les enjeux et le contexte de l'agence ;
- synthèse et arbitrage par le manager ;
- validation de la demande de RTT par le manager ;

Par ailleurs, les parties signataires conviennent du principe d'une pose régulière des jours de réduction du temps de travail (RTT) tout au long de l'année.

Article 3-2 Les incidences des absences et des entrées/sorties sur le nombre de jours de réduction du temps de travail

Article 3-2-1 Les incidences des absences

Les périodes d'absence assimilées par des dispositions du code du travail à du travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés, sont sans aucune conséquence sur les droits aux jours de réduction du temps de travail.

Les autres périodes d'absence non assimilées par des dispositions du code du travail à du travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés, donnent lieu à une réduction proportionnelle du nombre de jours de réduction du temps de travail selon les principes suivants :

- le nombre de jours de réduction du temps de travail est proratisé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{jours de travail dans l'année} - \text{jours d'absence}}{\text{jours de travail dans l'année}} \times \text{jours de RTT annuel}$$

- le nombre de jours de réduction du temps de travail ainsi calculé est arrondi à la demi-journée supérieure.

Article 3-2-2 Les incidences des entrées/sorties

Le droit individuel aux jours de réduction du temps de travail est calculé au prorata du temps de présence du salarié dans l'Entreprise au cours de l'année civile selon la formule suivante :

$$\frac{\text{jours de travail dans l'année} - \text{jours d'absence}}{\text{jours de travail dans l'année}} \times \text{jours de RTT annuel}$$

Le nombre de jours de réduction du temps de travail ainsi calculé est arrondi à la demi-journée supérieure.

En cas de départ définitif de l'Entreprise, l'ensemble des jours de réduction du temps de travail doit être pris avant le départ effectif du salarié.

Il est rappelé qu'en cas d'entrée ou sortie en cours de mois, la rémunération se calcule en fonction du nombre de jours réellement travaillés sur le mois, ainsi qu'en fonction des jours réels du mois considéré.

Dans le cas où le salarié a utilisé plus de jours de réduction du temps de travail qu'il n'en avait acquis au moment de son départ, une compensation salariale négative sur le solde de tout compte est effectuée.

Article 4. Participation financière à l'équipement

Les salariés commerciaux de niveau 1 et 2 ainsi que les Inspecteurs pourront bénéficier d'une participation financière à l'occasion de l'achat de matériel de bureau, sous réserve de validation de la période d'essai.

Cette participation est versée à l'occasion de l'achat de matériel de bureau (sièges, bureaux, rehausseurs, etc...) à choisir sur un catalogue mis à disposition par l'Entreprise, élaboré en concertation avec le service de santé au travail pour garantir notamment l'ergonomie du matériel proposé.

La prise en charge de l'Entreprise est plafonnée à 150€, elle est renouvelable à l'issue d'une période de 8 ans.

Cette participation financière sera accordée aux collaborateurs nouvellement embauchés à compter du 1^{er} janvier 2022 et à tous les collaborateurs déjà en poste à cette date.

Article 5. Dispositifs anniversaire

Article 5-1 Gratification anniversaire ou congés anniversaire

Afin de continuer à reconnaître l'engagement dans la durée des collaborateurs de l'entreprise, les parties signataires s'accordent pour réviser comme suit les dispositifs anniversaire.

En lieu et place des congés anniversaires prévus par la convention collective et les accords collectifs

Handwritten signatures and initials on the right margin, including "FV", "BP", "CB", and "9/16".

concernés⁴, chaque salarié bénéficie, au cours de son 10^{ème}, 20^{ème}, 30^{ème} et 40^{ème} anniversaire d'entrée dans l'Entreprise Generali France, d'une gratification anniversaire dont le montant est précisé dans le tableau ci-dessous.

Chaque salarié qui le souhaite peut choisir de bénéficier de cette gratification sous forme d'une période de congés supplémentaires anniversaire équivalente, tel que précisé dans le tableau ci-dessous ; ce choix définitif est à opérer à l'occasion du 10^{ème} anniversaire. Le bénéfice des congés supplémentaires anniversaire est exclusif en ce cas du versement de la gratification anniversaire.

Ancienneté	Dispositif anniversaire gratification	ou Dispositif anniversaire congés	Chèque culture
10 ans	1/48 ^{ème} du salaire annuel, soit ¼ de mois de salaire	ou 5 jours	150€
20 ans	1/18 ^{ème} du salaire annuel, soit 2/3 de mois de salaire	ou 13 jours	150€
30 ans	1/12 ^{ème} du salaire annuel, soit 1 mois de salaire	ou 20 jours	150€
40 ans	1/8 ^{ème} du salaire annuel, soit 1,5 mois de salaire		150€

← Les deux dispositifs ne se cumulent pas →

Les parties signataires entendent par « salaire annuel » le salaire annuel brut du salarié concerné, à l'exclusion des primes exceptionnelles et indemnités.

Les parties signataires conviennent que certaines de ces gratifications peuvent être versées au titre de l'attribution de la médaille d'honneur du travail dans le cadre de la réglementation en vigueur et bénéficier ainsi du régime fiscal et social correspondant.

Les parties signataires conviennent que l'attribution de la médaille d'honneur du travail ne peut pas avoir pour conséquence le versement de gratifications supplémentaires à celles visées ci-dessus.

Par ailleurs, elles conviennent également que lorsque le salarié fait le choix de bénéficier du dispositif sous forme de congés, ces jours de congés anniversaire peuvent être pris en plusieurs fois, par semaine complète.

Les éventuels jours d'ancienneté acquis, visés à l'article 2 de l'accord du 9 novembre 2016 sur l'aménagement et la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'Etablissement du Réseau Commercial de La France Assurances Conseil, viennent, l'année concernée, en déduction des congés anniversaire.

Article 5-2 Dispositions transitoires

Soucieuse d'étaler dans le temps les effets du présent accord pour les collaborateurs présents depuis de nombreuses années au sein de l'entreprise, les parties signataires conviennent d'aménager les dispositions de l'article 5.1 pour les collaborateurs qui, au 31 décembre 2021, ont une ancienneté au sein de l'Entreprise Generali France de plus de 12 ans d'ancienneté ou de plus de 23 ans d'ancienneté.

⁴ Article 35 de la Convention collective nationale de l'Inspection d'assurance, article 3.2 de l'accord du 5 mars 2001 dans le cadre de l'aménagement du statut de La France Assurances et article 5.1 de l'accord du 9 novembre 2016 sur l'aménagement et la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'Etablissement du Réseau Commercial de La France Assurances Conseil.

CTA
FV
JH
B8
10/16

Ces dispositions transitoires sont précisées en annexe du présent accord.

Article 6. Le Compte Epargne Temps (C.E.T.)

Le Compte Epargne Temps (C.E.T.) a pour objet de permettre aux salariés une plus grande souplesse pour gérer leurs temps de repos.

Il permet, d'une part, une plus grande souplesse dans la gestion de la prise des différents congés et jours de repos et, d'autre part, la possibilité de se constituer une épargne temps.

Le C.E.T. est utilisé au gré des salariés tout au long de leur carrière selon les modalités définies au présent article.

Le décompte des droits, en matière d'alimentation et en matière d'utilisation, se calcule en jours ouvrés.

Le C.E.T. est ouvert à l'ensemble des salariés visés à l'article 1 du présent accord, bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimale de 6 mois dans l'entreprise Generali France à la date de la première alimentation du C.E.T.

Article 6-1 Alimentation du C.E.T.

Les salariés concernés peuvent décider d'affecter des jours capitalisables au crédit du C.E.T.

Seuls les jours acquis par le salarié peuvent alimenter le C.E.T. dans les limites suivantes :

- au maximum 5 jours par an peuvent être affectés au Compte Epargne Temps.
- par exception, ce nombre est porté à 15 jours au maximum pour les salariés qui s'engagent, au moment de l'affectation au C.E.T., à transférer jusqu'à 10 jours de C.E.T. sur leur PERCOLL pour ce même exercice comme suit :

Nombre de jours acquis éligibles au CET au titre d'un exercice	Nb de jours maxi épargnés au titre de l'exercice dans une perspective d'épargne en temps	Nb de jours que le salarié s'engage à transférer au PERCOLL a minima
6 jours	5 jours	1 jour
7 jours		2 jours
8 jours		3 jours
9 jours		4 jours
10 jours		5 jours
11 jours		6 jours
12 jours		7 jours
13 jours		8 jours
14 jours		9 jours
15 jours		10 jours

La capitalisation sur ce nouveau C.E.T. est plafonnée à 170 jours au maximum.

Les jours capitalisables sur le C.E.T. dans les limites globales de 5 ou 15 jours par an, tels que définis ci-dessus, sont :

- les congés payés dans la limite de 10 jours par an ;

- les jours de réduction du temps de travail dans la limite de 12 jours par an ;
- les jours de congés conventionnels (anniversaire, ancienneté, etc).

Les salariés qui souhaitent capitaliser des jours sur leur C.E.T. doivent saisir leur demande dans l'appliquatif RH mis à disposition sur l'intranet par l'entreprise.

La déclaration du salarié est définitive, au moment de sa communication à la RH.

Le décompte actualisé des jours capitalisés apparaîtra sur le bulletin de paie des salariés concernés tous les mois.

Article 6-2 Utilisation du C.E.T.

Les jours affectés sur le Compte Epargne Temps peuvent être utilisés notamment dans les cas suivants :

- congé sabbatique ou création d'entreprise,
- cessation anticipée d'activité,
- congé parental d'éducation,
- temps de formation en dehors du temps de travail

Toute demande de congé doit être déposée au moins 3 mois avant la date projetée lorsque le congé est supérieur à 3 mois.

Les parties signataires conviennent que dès lors que les jours épargnés sur le C.E.T. sont utilisés dans le cadre d'un congé de cessation anticipée d'activité avant un départ à la retraite, l'ensemble des jours épargnés sur le C.E.T. et posés dans ce cadre donnent lieu à un abondement par l'Entreprise, sous forme de jours de congés supplémentaires, de 15% dans les conditions et modalités suivantes :

- le départ à la retraite du collaborateur doit intervenir au plus tard dans l'année qui suit l'atteinte de l'âge du taux plein dans le régime général de la sécurité sociale ;
- le congé doit précéder immédiatement la date de cessation d'activité et doit être pris en une fois ;
- l'abondement par l'entreprise est calculé et effectif au moment de la demande de congé de cessation anticipée d'activité formulée par le collaborateur et doit être pris sous forme de congés.

Article 6-3 Possibilité de paiement des jours affectés au C.E.T.

Conformément aux dispositions du Code du travail, les parties signataires conviennent que les salariés qui le souhaitent, peuvent valoriser en argent une partie de leurs jours affectés au C.E.T. dans la limite globale de 10 jours par année civile.

Cette valorisation en argent concerne :

- 8 jours de congés payés par année civile au plus ;
- 2 jours de RTT par année civile au plus ;
- les jours de l'ancien CET.

Article 6-4 Possibilité de transfert des jours affectés au C.E.T. vers le PERCOLL

Les parties signataires conviennent que les salariés qui le souhaitent peuvent transférer sur leur PERCOLL les droits capitalisés sur leur CET dans la limite maximale de 10 jours par an.

[Handwritten signatures and initials: "F", "BP", "12-16", "52"]

Cette faculté est ouverte une fois par an à compter de l'exercice 2022.

Les jours ainsi transférés au PERCOLL, dans la limite de 10 jours, bénéficient d'un abondement de l'employeur de 20% appliqué sur la valorisation des jours au moment de leur transfert.

Une note d'information précisant les modalités pratiques de mise en œuvre de cette disposition est diffusée à l'ensemble des collaborateurs chaque année à cette occasion.

Par ailleurs, un dispositif de communication renforcé permettant aux collaborateurs de mieux appréhender le PERCOLL, son usage et ses avantages sera déployé pour accompagner la mise en œuvre du présent accord.

Article 6-5 Jours épargnés au C.E.T. au 31 décembre 2021 et mesures transitoires

Les parties signataires rappellent qu'au moment de la conclusion du présent accord, les collaborateurs de l'établissement LFAC disposaient d'un C.E.T. composé des sous-comptes suivant :

- un compte CET qui fonctionnait sur le principe d'un compte courant ;
- un compte fin de carrière (CET Fin de Carrière) avec abondement de l'employeur ouvert aux collaborateurs de 52 ans au minimum et ayant plus de 15 ans d'ancienneté dans l'Entreprise ou le Groupe Generali en France.

Il est convenu que ces anciens comptes C.E.T. ne seront plus alimentés à compter du 31 décembre 2021.

Les jours épargnés sur l'ancien CET peuvent être pris, monétisés ou transférés sur le PERCOLL dans les mêmes modalités que celles exposées aux articles 6.2, 6.3 et 6.4 ci-dessus.

Ces jours épargnés⁵, lorsqu'ils sont transférés au PERCOLL, bénéficient de l'abondement de 20% dans les mêmes conditions et limites globales que celles prévues à l'article 6.4 ci-dessus.

Ces jours épargnés, lorsqu'ils sont posés dans le cadre d'un congé de cessation anticipée d'activité avant un départ à la retraite, bénéficient de l'abondement de 15% dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 6.2 ci-dessus.

Les jours issus du CET fin de Carrière peuvent être pris ou monétisés au moment du départ à la retraite, sans bénéficier de l'abondement prévu à l'article 6.2.

Enfin les jours capitalisables au titre de l'exercice 2021, pourront, à titre exceptionnel et dérogatoire, être épargnés jusqu'au 31 mars 2022 selon les plafonds conventionnels applicables jusqu'au 31 décembre 2021. A cette fin, ils seront affectés, par dérogation, sur l'ancien CET⁴.

⁵ Hors CET fin de carrière et PEC.

Handwritten signatures and initials: FV, BP, and others.

TITRE II. DISPOSITIONS GENERALES

Article 7. Entrée en vigueur, durée et mise en œuvre de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au 1^{er} janvier 2022.

Ses dispositions se substituent totalement aux stipulations de l'accord du 5 mars 2001 relatives aux primes d'ancienneté et aux stipulations de l'accord du 9 novembre 2016 relatives aux congés anniversaires et au Compte Epargne Temps qu'elles révisent, de sorte qu'aucune de ces stipulations n'est désormais applicable et aucun salarié ne pourra s'en prévaloir.

Les dispositions du présent accord se substituent également à tous autres accords, engagements unilatéraux, usages, décisions unilatérales et accords atypiques portant sur les congés anniversaires et le Compte Epargne Temps, lesquels cessent donc de produire effets.

Il est rappelé que la révision du présent accord s'opère dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de l'Etablissement du Réseau Commercial de La France Assurances Conseil.

La demande de révision devra comporter, outre l'indication des stipulations dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions réglementaires.

Dans ce cas, l'Entreprise Generali France et les Organisations Syndicales Représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités de conclure un éventuel accord de substitution.

Article 8. Suivi de l'accord

Sans préjudice des compétences de l'ensemble des instances représentatives du personnel existantes, il est institué une Commission de suivi composée de trois représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord et appartenant à l'Etablissement du Réseau Commercial de La France Assurances Conseil.

Cette commission a pour objet le suivi de l'application des dispositions prévues par le présent accord.

Pour veiller à la bonne mise en œuvre de cet accord, cette commission de suivi se réunira une fois par an et pour la première fois au cours du premier semestre 2022.

Article 9. Dépôt et Publicité

Le présent accord est établi en quatre exemplaires et sera notifié à chacune des Organisations Syndicales représentatives. Il sera télétransmis auprès de la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS) de Paris et un exemplaire sera remis auprès du secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 29 novembre 2021

Pour les organisations syndicales
représentatives de l'Établissement du Réseau
Commercial de La France Assurances Conseil

Pour les sociétés composant l'Entreprise
Generali France

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

Carla Bret
DS

DSC

Frédéric V

Sylvie PERETTI



Pour l'UNSA

M. Petrowski Bounislaou



DSCA

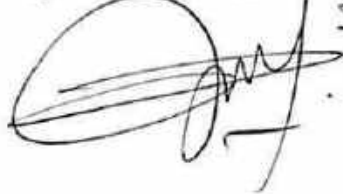


Catherine Taisne



Jacques ARTIGAU

DSCA



ANNEXE 1. Dispositions transitoires sur les dispositifs anniversaires

Les parties signataires conviennent d'aménager les dispositions de l'article 5.1 pour les collaborateurs qui, au moment de la conclusion du présent accord, ont une ancienneté au sein de l'Entreprise Generali France de plus de 12 ans d'ancienneté ou de plus de 23 ans d'ancienneté.

Ainsi, les collaborateurs qui ont plus de 12 ans d'ancienneté au moment de la conclusion du présent accord, bénéficient des dispositions transitoires suivantes :

Ancienneté	Dispositif anniversaire gratification	ou Dispositif anniversaire congés	Chèque culture
15 ans	1/24 ^{ème} du salaire annuel, soit 1/2 de mois de salaire		
20 ans	1/18 ^{ème} du salaire annuel, soit 2/3 de mois de salaire	ou 13 jours	150€
25 ans	1/12 ^{ème} du salaire annuel, soit 1 mois de salaire		
30 ans	1/12 ^{ème} du salaire annuel, soit 1 mois de salaire	ou 20 jours	150€
35 ans	1/8 ^{ème} du salaire annuel, soit 1,5 mois de salaire		
40 ans	1/8 ^{ème} du salaire annuel, soit 1,5 mois de salaire		150€

Les deux dispositifs ne se cumulent pas

Chaque salarié qui le souhaite peut choisir de bénéficier, à l'occasion du 20^{ème} et du 30^{ème} anniversaire, de la gratification mentionnée ci-dessus sous forme d'une période de congés supplémentaires anniversaire équivalente ; ce choix définitif est à opérer à l'occasion du 20^{ème} anniversaire. Le bénéfice des congés supplémentaires anniversaire est exclusif en ce cas du versement de la gratification anniversaire.

Par ailleurs, les collaborateurs qui ont plus de 23 ans d'ancienneté au 31 décembre 2021, bénéficient des dispositions transitoires suivantes :

Ancienneté	Dispositif anniversaire gratification	Dispositif anniversaire congés	Chèque culture
25 ans	1/12 ^{ème} du salaire annuel, soit 1 mois de salaire	10 jours	
30 ans	1/12 ^{ème} du salaire annuel, soit 1 mois de salaire	15 jours	150€
35 ans	1/8 ^{ème} du salaire annuel, soit 1,5 mois de salaire	15 jours	
40 ans	1/8 ^{ème} du salaire annuel, soit 1,5 mois de salaire	20 jours	150€