

**Accord relatif aux congés exceptionnels, aux dispositifs anniversaire
et au Compte Epargne temps des collaborateurs des Directions Support et Opérationnelles
de l'Entreprise Generali France**

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'établissement des Directions Support et Opérationnelles 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, cohabitent 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.

Ainsi, dans un contexte de tension sur les compétences, les nouveaux modes de travail associés au modèle de l'organisation du travail doivent permettre d'assurer une meilleure expérience collaborateur, tout en sécurisant les enjeux de performance de l'Entreprise.

C'est dans cette perspective, avec la volonté de simplifier et d'assouplir notre organisation du travail et nos modes de fonctionnement, mais aussi de mieux répondre aux attentes des collaborateurs et des managers en renforçant la responsabilisation et l'autonomie tout en réaffirmant notre culture et en proposant un parcours plus agile et plus juste pour gagner en performance et en équilibre vie personnelle-vie professionnelle, que la Direction a souhaité engager une large négociation sur l'organisation du travail et la reconnaissance.

Au-delà des investissements mis en œuvre, et de la politique RH adaptée à cette stratégie, il est apparu impératif de définir un nouveau cadre de référence notamment en termes d'organisation du travail, d'aménagement du temps de travail, de responsabilisation des équipes et de reconnaissance permettant de faire évoluer en profondeur et durablement la culture de l'Entreprise.

Après quatre séances de négociation, la Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord sont convenues des dispositions contenues dans le présent accord.

Simultanément à la signature du présent accord, sont également conclus :

- *un Accord sur l'organisation, la durée du temps de travail et sur le télétravail des collaborateurs relevant de l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles de l'Entreprise Generali France,*
- *un Accord sur la rémunération variable et la prime d'équipe des collaborateurs administratifs relevant de l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles de l'Entreprise Generali France,*
- *et un Accord de méthode relatif à la création de niveaux intermédiaires de classifications au sein de l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles de l'Entreprise Generali France.*

W F.V VG
2 BP
O.P VA

SOMMAIRE

PREAMBULE	1
Article 1 Champ d'application et objet de l'accord.....	4
Article 2 Principes généraux relatifs aux congés exceptionnels.....	5
Article 3 Congés exceptionnels pour événements familiaux.....	5
Article 3.1 Congés liés à la maternité ou à l'adoption.....	5
Article 3.2 Congés liés à une naissance ou à une adoption.....	6
Article 3.3 Mariage / PACS	7
Article 3.4 Décès	7
Article 4 Congés exceptionnels pour charges de famille.....	8
Article 4.1 Congé pour enfants malades	8
Article 4.2 Congé pour rentrée scolaire	8
Article 5 Congés ancienneté	8
Article 6 Dispositifs anniversaire	8
Article 6.1 Gratification anniversaire ou congés anniversaire	8
Article 6.2 Dispositions transitoires.....	9
Article 7 Congés exceptionnels pour absences diverses	10
Article 7.1 Examen professionnel.....	10
Article 7.2 Perturbations et grève de transport en commun.....	10
Article 7.3 Déménagement	10
Article 8 Le Compte Epargne Temps (C.E.T.).....	11
Article 8.1. Alimentation du C.E.T.	11
Article 8.2. Utilisation du C.E.T.....	12
Article 8.3. Possibilité de paiement des jours affectés au C.E.T.	12
Article 8.4. Possibilité de transfert des jours affectés au C.E.T. vers le PERCOLL.....	12
Article 8.5 Jours épargnés au C.E.T. au 31 décembre 2021 et mesures transitoires.....	13
Article 9 Dispositions générales.....	13
Article 9.1 Entrée en vigueur, durée et mise en œuvre de l'accord	13
Article 9.2 Dépôt et publicité de l'accord.....	14

Article 1	Champ d'application et objet de l'accord
------------------	---

Les dispositions du présent accord s'appliquent dans toutes les sociétés composant l'Entreprise Generali France.

Les parties signataires rappellent que les dispositions prévues par l'accord du 19 novembre 2003 *sur l'harmonisation des congés exceptionnels des sociétés métropolitaines de l'UES Generali Assurance* et de l'article 1 de l'accord du 2 juin 2004 *concernant les primes exceptionnelles au sein des sociétés métropolitaines de l'UES Assurance France Generali* s'appliquent dans toutes les sociétés composant l'entreprise Generali France.

Elles rappellent toutefois que ces mêmes dispositions concernent uniquement les salariés administratifs relevant de la Convention collective des Sociétés d'Assurances du 27 mai 1992 et qu'elles n'ont de ce fait pas vocation à s'appliquer aux salariés relevant :

- de la Convention collective nationale de l'Inspection d'assurance du 27 juillet 1992,
- de la Convention collective nationale des salariés commerciaux des Sociétés d'Assurances du 12 novembre 2019¹,
- de l'accord du 3 mars 1993 relatif aux Cadres de Direction des Sociétés d'Assurance.

Elles constatent par ailleurs que ces mêmes dispositions ont été étendues et appliquées, par accords d'établissement ou par usage, au fil du temps, aux Inspecteurs relevant de la Convention collective nationale de l'Inspection d'assurance du 27 juillet 1992 de l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles de telle sorte que le périmètre effectif de ces mesures est devenu celui de l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles.

Le présent accord a donc pour objet de définir les dispositions relatives aux congés exceptionnels et aux dispositifs anniversaire pour les collaborateurs relevant de l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles.

Il ne s'applique pas, toutefois, aux collaborateurs relevant de l'Accord du 3 mars 1993 relatif aux Cadres de Direction des Sociétés d'Assurances.

Par congés exceptionnels on entend les autorisations d'absence qui se justifient par des événements tenant au contexte familial, par les obligations inhérentes aux charges de famille, par l'engagement dans une démarche de formation ou, plus généralement, par des situations individuelles ou des faits de la vie publique.

Par dispositifs anniversaire, on entend les mesures qui permettent de reconnaître l'engagement dans la durée des collaborateurs au sein de l'entreprise.

Les parties signataires ont également souhaité intégrer dans cet accord en les révisant les dispositions relatives au Compte Epargne Temps de l'Accord sur l'organisation, la durée du temps de travail et sur le télétravail des salariés relevant de l'Etablissement des Directions des Métiers Support et Métiers opérationnels du 1^{er} juin 2018.

¹ L'accord conclu le 19 novembre 2019 révisé intégralement la convention collective nationale du 27 mars 1972 des Producteurs salariés de base et élargit son champ d'application aux Echelons Intermédiaires qui relevaient historiquement de la convention collective du 13 novembre 1967

TF

Handwritten signatures and initials: VG, VA, BP, O.P., 82

Article 2 Principes généraux relatifs aux congés exceptionnels

Les parties signataires rappellent que :

- toute absence autorisée dans le cadre des congés exceptionnels est rémunérée ;
- les droits à congés exceptionnels sont exprimés en jours ouvrés, octroyés par année civile et doivent être pris à l'occasion de l'événement générateur ;
- tout congé exceptionnel doit être justifié par un document officiel que le salarié doit transmettre à la Direction des Relations Humaines.

En outre, si l'événement donnant droit à congé exceptionnel se produit pendant une période où le salarié n'est pas en activité (congés annuels, maladie ...) le droit à congé ne se traduit pas par une prolongation de l'absence initiale.

Article 3 Congés exceptionnels pour événements familiaux

Il est convenu que des congés exceptionnels pour des raisons familiales peuvent être attribués aux salariés concernés pour les motifs définis aux articles 3.1 à 3.3 ci-dessous et selon les modalités suivantes.

Article 3.1 Congés liés à la maternité ou à l'adoption

Article 3.1.1 Visites prénatales

Les femmes enceintes bénéficient d'une surveillance médicale de leur grossesse, en particulier d'exams prénataux obligatoires prévus par l'article L2122-1 du Code de la santé publique.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du Code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Les salariés concernés sont autorisés à s'absenter le temps nécessaire pour se rendre aux examens médicaux obligatoires.

Article 3.1.2 Futures mères

A compter de leur déclaration de grossesse auprès de la Direction des Relations Humaines, les salariées enceintes bénéficient d'une réduction de la durée quotidienne de travail de 1 heure.

Article 3.1.3 Congé maternité

Les salariées enceintes ont droit à un congé maternité d'une durée de 20 semaines, conformément aux dispositions des Conventions collectives concernées², comprenant un congé prénatal et un congé postnatal.

^{2 et 3} article 86 de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurances du 27 mai 1992 et article 63 de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'Assurance du 27 juillet 1992

Les salariées concernées indiquent, à la Direction des Relations Humaines, un mois avant le début de leur congé maternité la répartition souhaitée entre ces deux périodes.

Les salariées visées par le présent article doivent justifier de 12 mois de présence effective dans l'Entreprise Generali France à la date du début de leur congé maternité. Cette durée est ramenée à 3 mois pour les salariées ayant au moins 12 mois de présence chez un employeur relevant des Conventions Collectives concernées, au cours des 5 dernières années.

Pour les salariées ne remplissant pas ces conditions, la durée du congé maternité est égale à 16 semaines conformément aux dispositions de l'article L. 1225-17 du code du travail.

Article 3.1.4 Congé d'adoption

Les salariés à qui un service départemental d'aide sociale ou un organisme autorisé pour l'adoption confie un enfant en vue de son adoption ont droit à un congé d'une durée de 16 semaines à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, conformément aux dispositions légales en vigueur (article L.1225-37 du code du travail).

Ce congé peut débuter 7 jours calendaires avant l'arrivée de l'enfant au foyer. Les salariés concernés doivent aviser la Direction des Relations Humaines, dès qu'ils ont connaissance de cette date.

Le congé d'adoption pourra être organisé différemment à la demande du collaborateur pour tenir compte de situations particulières, avec l'accord de la DRH.

Les salariés visés par le présent article doivent justifier de 12 mois de présence effective dans l'Entreprise Generali France à la date du début de leur congé adoption. Cette durée est ramenée à 3 mois pour les salariées ayant au moins 12 mois de présence chez un employeur relevant des Conventions Collectives concernées, au cours des 5 dernières années.

Article 3.2 Congés liés à une naissance ou à une adoption

Article 3.2.1 Congé de naissance ou d'adoption

Le père salarié, le conjoint salarié de la mère, ou la personne salariée liée à la mère par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie de 4 jours de congés exceptionnels pour chaque naissance survenant à leur foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Ces congés sont à prendre dans les 15 jours qui suivent l'événement.

Article 3.2.2 Congé de parentalité

Conformément aux principes qu'elles ont posés dans 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*, les parties signataires souhaitent rappeler l'importance de dépasser les stéréotypes culturels sur l'image des hommes et des femmes face aux contraintes familiales par rapport à la carrière d'une part, et d'intégrer l'évolution des modèles familiaux, d'autre part.

A cet effet, il est rappelé que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, que Generali a rebaptisé « congé de parentalité », est ouvert aux personnes suivantes :

- au père salarié,
- au conjoint salarié de la mère,
- à la personne salariée liée à la mère par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Ce congé, ouvert sans condition d'ancienneté et quelle que soit la nature du contrat de travail, est d'une durée totale de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Ce congé est composé de deux périodes :

- une première période de 4 jours calendaires consécutifs, qui fait immédiatement suite au congé de naissance visé à l'article 3.2.2 du présent accord,
- une seconde période de 21 jours calendaires, portée à 28 jours en cas de naissances multiples, que le salarié peut prendre en totalité ou en partie et qui peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

Sauf exception (hospitalisation de l'enfant, décès de la mère), le congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

Le salarié informe la Direction des Relations Humaines de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci. Par la suite, s'il souhaite bénéficier de la période de 21 jours (ou de 28 jours en cas de naissances multiples), éventuellement fractionnable, le salarié doit informer son employeur des dates de prise et des durées de cette ou de ces périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune d'elles.

Afin d'encourager la prise de ce congé, Generali s'engage à maintenir la rémunération mensuelle plafonnée au net en activité du collaborateur bénéficiant du congé. L'entreprise étant subrogée dans les droits du salarié au versement des indemnités journalières de sécurité sociale, il est rappelé que le collaborateur devra faire les démarches déclaratives à la CPAM.

Article 3.3 Mariage / PACS

Tout salarié bénéficie, à l'occasion de son mariage ou de son engagement dans un pacte civil de solidarité, de 5 jours de congé.

Les salariés bénéficient également de 2 jours de congé pour le mariage d'un enfant, et d'une journée de congé pour celui d'un ascendant, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, ou d'une belle-sœur.

Article 3.4 Décès

Tout salarié bénéficie, en cas de décès de proches, des autorisations d'absences suivantes :

- Conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS	:	5 jours
- Enfant du salarié ou du conjoint	:	5 jours ³
- Père/ Mère/Beau-père/Belle-mère	:	3 jours (*)
- Frère/ Sœur	:	3 jours (*)
- Beau-Frère/ Belle-sœur	:	1 jour (*)
- Grands-parents / Petits-enfants	:	1 jour (*)

(*) 1 jour supplémentaire peut être accordé si les obsèques se déroulent dans un endroit éloigné du domicile du salarié de 400 km (aller) et plus, ou si le temps de transport (aller) pour s'y rendre est supérieur à 3 heures de train.

³ Autorisation d'absence portée à 7 jours ouvrés lorsque l'enfant a moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente

TF

Handwritten signatures and initials: FV, BP, VA, O.P., VG, and others.

Article 4 Congés exceptionnels pour charges de famille

Les salariés qui ont la charge de jeunes enfants bénéficient d'autorisations d'absence à l'occasion de la maladie ou de la rentrée scolaire de ceux-ci, selon les modalités arrêtées ci-après.

Article 4.1 Congé pour enfants malades

Par enfant et par an	de moins de 10 ans	: 4 jours
	de 10 ans à 14 ans	: 3 jours
	enfant handicapé âgé de 10 ans et plus	: 3 jours ⁴
	en cas d'hospitalisation	: 10 jours ⁵

Si les deux parents travaillent dans l'entreprise Generali France, ces autorisations d'absence sont ouvertes à chacun d'eux. Toutefois, celles-ci ne peuvent être utilisées simultanément par les deux parents de l'enfant concerné.

Par dérogation aux dispositions de l'article 2 du présent accord, une journée d'absence par an au titre du présent article, peut être autorisée sans la production d'un justificatif.

Article 4.2 Congé pour rentrée scolaire

A l'occasion de la rentrée scolaire de son enfant, et jusqu'à son entrée en classe de 6^{ème} comprise, le ou la salarié(e) bénéficie d'une journée de congé, ou de deux demi-journées lorsque les enfants font leur rentrée à des dates différentes.

Si les deux parents travaillent dans l'Entreprise Generali France, cette autorisation d'absence n'est ouverte qu'à l'un d'entre eux.

Article 5 Congés ancienneté

Les salariés non-cadres et cadres disposant de jours de congés supplémentaires liés à l'ancienneté en application de dispositions conventionnelles de branche ou d'entreprise antérieures continuent à bénéficier de ces jours.

Article 6 Dispositifs anniversaire

Article 6.1 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 les conventions collectives concernées⁶, chaque salarié bénéficie, au cours de l'année 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.

⁴ Ces 3 jours s'ajoutent à ceux attribués par an et par enfant de 10 à 14 ans

⁵ Ces 10 jours s'ajoutent aux jours enfants malades par tranche d'âge dans la limite des 14 ans révolus. L'hospitalisation s'entend hors hospitalisation de jour et soins ambulatoires.

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 théorique fixe du salarié concerné, à l'exclusion des diverses primes complémentaires ou indemnités qui peuvent s'y ajouter, telles que les primes exceptionnelles ou les primes d'objectif.

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 5 ci-dessus, viennent, l'année concernée, en déduction des congés anniversaire.

Article 6.2 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 6.1 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.

Ces dispositions transitoires sont précisées en annexe du présent accord.

⁶ article 39 de la convention collective nationale des Sociétés d'Assurances et article 35 de la Convention collective nationale de l'Inspection d'assurance

TF

FV
BP VA
O.P.
11/12

Article 7 Congés exceptionnels pour absences diverses

Article 7.1 Examen professionnel

Tout salarié qui prépare, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, un diplôme pour un métier exercé dans l'entreprise, bénéficie pour la préparation de celui-ci de 4 jours de congé.

En outre, le salarié est autorisé à s'absenter le jour des épreuves dudit examen.

Il est également précisé que le jeune en alternance, quel que soit son type de contrat (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation), bénéficie de :

- 4 jours de congés pour réviser son examen.
- une journée de congé pour lui permettre de passer son examen.

Article 7.2 Perturbations et grève de transport en commun

Article 7.2.1 Perturbations de transport en commun

Tout salarié, dont la durée de travail est exprimée en heures et qui subit des retards en raison de perturbations ponctuelles des transports en commun (accidents, incidents), peut bénéficier de 8 heures de crédit horaire par an.

Article 7.2.2 Grève de transport en commun

En cas de grève des transports en commun annoncée par les médias :

- les salariés, dont la durée de travail est exprimée en heures, qui viennent travailler mais qui subissent des retards, auront leur journée valorisée à 100% ;
- les salariés, dont la durée de travail est exprimée en heures, qui ne pourront venir travailler devront récupérer leur journée de travail diminuée de 2 heures.

Il est rappelé qu'en cas de grève des transports en commun annoncée par les médias ou en cas d'intempéries ayant des répercussions sur les conditions de transports, le télétravailleur a la possibilité de modifier ses jours de télétravail sans que cela ne modifie pour autant le nombre de jours de télétravail déterminé dans sa formule.

Il est entendu que, dans ce cas, le collaborateur ne pourra pas bénéficier des dispositions relatives aux grèves dans les transports en commun prévues ci-dessus.

Article 7.3 Déménagement

Tout salarié qui, pour des raisons personnelles, change de résidence principale peut bénéficier d'un jour de congé pour déménager.

Article 8 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.

A cette fin le C.E.T. permet, d'une part, une plus grande souplesse dans la gestion de la prise des différents congés 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 8.1. 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 anniversaire,

- des jours de crédit d'heures, dans la limite de 2 par an, pour les collaborateurs dont le temps de travail est décompté en heures.

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 8.2. Utilisation du C.E.T.

Les jours affectés sur le compte épargne temps peuvent être utilisés notamment dans les cas suivants :

- congé sabbatique ou création d'entreprise,
- passage à temps partiel,
- 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.

Pour les demandes d'une durée inférieure à 3 mois, les délais de formulation et de validation de la demande sont ceux relatifs aux congés.

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 8.3. 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, et dans le respect de limites suivantes :

- 8 jours de congés payés par année civile au plus,
- 2 jours de RTT par année civile au plus,
- 2 jours de crédits d'heures par année civile au plus,
- 10 jours des anciens CET CT et CET LT mentionnés à l'article 8.5 ci-dessous.

Article 8.4. 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.

Cette faculté est ouverte une fois par an à compter à 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 8.5 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 DSO disposaient d'un C.E.T. composé des sous-comptes suivant :

- un compte court-terme (CET CT) qui fonctionnait sur le principe d'un compte courant,
- un compte long terme (CET LT) qui s'inscrivait dans la durée,
- un compte fin de carrière pour (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 les anciens CET CT et CET LT peuvent être pris, monétisés ou transférés sur le PERCOLL dans les mêmes modalités que celles exposées aux articles 8.2, 8.3 et 8.4 ci-dessus.

Ces jours épargnés, 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 8.4 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 8.2 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 8.2.

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 les anciens CET court terme ou long terme.

Article 9 Dispositions générales

Article 9.1 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.

Le présent accord se substitue totalement aux stipulations de :

- l'accord du 19 novembre 2003 sur l'harmonisation des congés exceptionnels des sociétés métropolitaines de l'UES Generali Assurance ;
- de l'article 1 de l'accord du 2 juin 2004 concernant les primes exceptionnelles au sein des sociétés métropolitaines de l'UES Assurance France Generali ;
- de l'article I-5-4 relatives au Compte Epargne temps (CET) de l'Accord sur l'organisation, la durée du temps de travail et sur le télétravail des salariés relevant de l'Etablissement des Directions des Métiers Support et Métiers opérationnels du 1er juin 2018 ;

qu'il révisé, de sorte qu'aucune de ces stipulations n'est désormais applicable et aucun salarié ne pourra s'en prévaloir.

Le présent accord se substitue également à tous autres accords, engagements unilatéraux, usages, décisions unilatérales et accords atypiques portant sur les congés exceptionnels, les gratifications anniversaire 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 des Directions Support et Opérationnelles de l'Entreprise Generali France.

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 9.2 Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est établi en sept exemplaires originaux et sera notifié à chacune des Organisations Syndicales représentatives. Il sera télétransmis auprès de la DRIETS (Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) et un exemplaire sera remis auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 29 novembre 2021

Pour les organisations syndicales
représentatives de l'établissement DSO

Pour les sociétés composant l'Entreprise
Generali France

Pour la C.F.D.T.

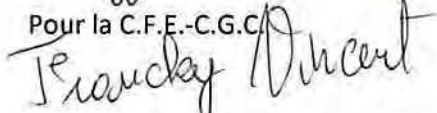
Sylvie PERETTI

C. BOYER


T. Fouquet





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

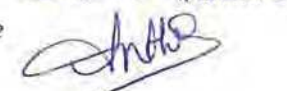
François Vincent


Valérie Ghesquière


Pour la C.G.T.




C. Taisne
DSO


Valérie Anthoine


Pour F.O.

Pour l'UNSA

O. PEREIRA


BRANISLAV PETROVSK


Annexe : dispositions transitoires sur les dispositifs anniversaires

Les parties signataires conviennent d'aménager les dispositions de l'article 6.1 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.

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 ½ 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€