Avenant n° 10 à l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 12 octobre 2000

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE représentée par la Directrice des Ressources Humaines du Groupe, Madame Caroline GUILLAUMIN,

Et, d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives au niveau national,

C.F.D.T. représentée par

C.F.T.C. représentée par

C.G.T. représentée par

S.N.B. représenté par

Il est convenu ce qui suit.

Fait à Paris La Défense, le 29 juin 2021

PREAMBULE :

Au sein de Société Générale, l'organisation du temps de travail est fixée sur l'année civile.

Si les jours de repos complémentaires (JRTT) s'acquièrent et se prennent lors de cette même année civile, il en va différemment des congés annuels.

Ainsi, dans un souci d'harmonisation, et de gestion facilitée pour les salariés de l'ensemble de leurs jours de repos, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se sont réunies afin de convenir de la révision de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 12 octobre 2000 et de ses avenants emportant alignement des périodes d'acquisition et de prise des deux dispositifs.

ARTICLE 1 : ALIGNEMENT DES PERIODES D'ACQUISITION ET DE PRISE DES CONGES ANNUELS

Les dispositions de l'article VII.1 « congés annuels » de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 12 octobre 2000 et son avenant n°2 du 22 mars 2004 sont rédigées comme suit :

« A compter du 1er janvier 2022, les périodes de référence pour l'acquisition et pour la prise des congés annuels seront fixées sur la même année civile du 1er janvier au 31 décembre.

Ainsi, les compteurs de congés annuels de chaque salarié seront crédités, par anticipation au 1er janvier de chaque année, à hauteur de 26 jours de congés annuels, ces dispositions étant applicables dès le 1er Janvier 2022. Ainsi les salariés bénéficieront, s'ils en remplissent les conditions, d'un droit à prise de congés :

- *pendant l'année 2021 au titre des droits acquis du 1er Janvier au 31 Décembre 2020 ;*
- *et pendant l'année 2022 au titre des droits dont ils disposeront dès le 1er Janvier 2022 et qui devront être utilisés avant le terme de cette même année.*

En matière de congés annuels comme de jours de repos complémentaire, les droits sont acquis au prorata du temps de travail effectif sur l'année, et doivent être utilisés avant le terme de l'année en cours, soit au plus tard le 31 décembre.

Pour les salariés embauchés en cours d'année, leur droit potentiel à congés annuels sera calculé au prorata du temps de présence depuis la date d'entrée jusqu'au 31 décembre de l'année en cours selon le barème suivant :

Périodes de travail effectif ou assimilées	*Nombre de jours ouvrés de congés annuels*
4 semaines	*3*
8 semaines	*5*
12 semaines	*7*
16 semaines	*9*
20 semaines	*11*
24 semaines	*13*
28 semaines	*16*
32 semaines	*18*

MPA SW PF J.D.

36 semaines	*20*
40 semaines	*22*
44 semaines	*24*
48 semaines	*26*

Les droits à congés sont déterminés à partir des périodes de travail effectif ou des périodes assimilées comme telles par la loi (notamment les absences pour maladies professionnelles et accidents du travail dans la limite d'un an, les congés légaux de maternité et de paternité) pour le calcul de ces droits. En outre, les absences pour maladie d'une durée inférieure à 30 jours calendaires seront sans incidence sur le calcul des droits à congés annuels.

Les congés annuels ne peuvent être suspendus et reportés à une autre date qu'en cas de maladie du salarié pendant son congé, pour la durée de l'arrêt maladie.

Les jours de fractionnement restent attribués comme suit :

- *un jour ouvré de fractionnement sera attribué et utilisable à partir du 1er mai de l'année en cours dès lors que 5 jours de congés annuels auront été pris entre le 1er janvier et le 30 avril de cette même année.*
- *un autre jour ouvré de fractionnement sera attribué et utilisable à partir du 1er novembre de l'année en cours lors qu'au moins 15 jours ouvrés de congés annuels, dont 10 consécutifs auront été pris entre le 1er mai et le 31 octobre de cette même année.* »

ARTICLE 2 : ATTRIBUTION DE JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES

A titre de mesure d'accompagnement de cet alignement des périodes d'acquisition et de prise des congés annuels à compter du 1er janvier 2022, il a été convenu d'attribuer un nombre de jours de repos supplémentaires conventionnels égal à 26 jours ouvrés (sous réserve de justifier d'un an de travail effectif ou de périodes assimilées comme tel[1]) aux salariés à temps plein présents du 1er Janvier au 31 Décembre 2021 et poursuivant leur activité dans l'entreprise en 2022.

Les jours de repos supplémentaires pour les salariés à temps plein comptant moins d'un an de travail effectif ou de périodes assimilées, en 2021, sera déterminé selon le barème suivant :

Périodes de travail effectif ou assimilées	*Nombre de jours de repos supplémentaires (en jours ouvrés)*
4 semaines	*3*
8 semaines	*5*
12 semaines	*7*
16 semaines	*9*
20 semaines	*11*
24 semaines	*13*
28 semaines	*16*
32 semaines	*18*
36 semaines	*20*

[1] *Notamment les absences pour maladies professionnelles et accidents du travail dans la limite d'un an, les congés légaux de maternité, ...*

J.D.

40 semaines	*22*
44 semaines	*24*
48 semaines	*26*

Les salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit bénéficieront des jours de repos supplémentaires dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein au prorata du nombre de jours travaillés dans le cycle [2]avec un arrondi à la demi-journée supérieure.

Les jours de repos supplémentaires seront attribués au 1er Janvier 2022 selon les conditions et modalités suivantes :

- **La moitié des jours de repos supplémentaires** (dans la limite de 13 jours) sera affectée sur le CET en janvier 2022.

  Les jours ainsi épargnés en CET :
  - ne seront pas comptabilisés pour l'appréciation du plafond d'investissement du CET prévu à l'article 2 de l'avenant n° 5 du 3 février 2014 à l'accord ARTT du 12 octobre 2000 ;
  - ne feront pas l'objet de l'abondement prévu par les articles 2 bis et 2 ter de l'avenant n° 5 du 3 février 2014 à l'accord ARTT du 12 octobre 2000.

  Les autres modalités d'utilisation prévues par l'annexe 9 de l'accord ARTT et ses avenants demeurent inchangées.

- **Le solde de jours de repos supplémentaires** devra être utilisé comme suit :
  - En 2022 et 2023 : 2 jours par an
  - En 2024, 2025 et 2026 : 3 jours par an.

  Pour les salariés qui ne disposeraient pas de 26 jours de repos supplémentaires, le solde précité devra être utilisé suivant le même calendrier jusqu'à épuisement.

  L'utilisation des jours de repos supplémentaires se fera au choix du salarié lors l'année en cours selon les mêmes modalités que les jours de repos complémentaires (JRTT).

  La prise des jours de repos supplémentaires :

- sera sans incidence sur l'acquisition des congés annuels et de jours de RTT, sur l'ancienneté, sur le 13e mois ainsi que pour l'application des accords de participation et d'intéressement
- n'ouvre pas droit aux jours de fractionnement.

  Ces jours peuvent être reportés dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les congés annuels.

Les salariés quittant l'entreprise avant le 31 décembre 2026 bénéficieront, dans le cadre de leur solde de tout compte, du versement d'une indemnité compensatrice correspondant au solde des jours de repos supplémentaires non utilisés.

Ils pourront alternativement opter pour la prise du solde de ces jours de repos non utilisés avant leur départ de l'entreprise dans le respect des dispositions relatives à la prise des JRTT.

---

[2] *La durée du cycle peut être la semaine (soit 5 jours ouvrés), la quinzaine (soit 10 jours ouvrés) ou le mois (soit 4 semaines ou 20 jours ouvrés)*

J.D.

ARTICLE 3 : DUREE DE L'AVENANT, DEPOT ET MISE EN ŒUVRE

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1er janvier 2022.

Les dispositions de l'article 2 ne sont pas reconductibles et s'appliquent donc exclusivement au titre de l'année 2022 pour les salariés qui en remplissent les conditions.

La Direction notifiera, sans délai, par courrier recommandé avec accusé de réception (ou remise en main propre contre décharge), le présent avenant à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau national dans l'Entreprise.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la DREETS et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent dans les conditions légales en vigueur.