



LE CANARD DÉCHAÎNÉ

libre ensemble



SOMMAIRE

P1 LES VŒUX DE L'UNSA

P2 NEGOCIATIONS
ANNUELLES OBLIGATOIRES
2018

Directrice de publication
Dominique TABARIE



Conception

Thierry FLAQUIERE
Branislav PETROVSKI

Ont Participé
à ce numéro

Isabelle PRADELS
Christine ISSA
Gérard BERNIGOLE
Octavio PEREIRA
Jean Christophe MONTERA

Téléphone :
01 58 38 81 61

Courriel :
contact@unsa.generalis.com

Les vœux de l'UNSA Generali.

Les élus UNSA Generali vous présentent leurs MEILLEURS VŒUX pour l'année 2018. Qu'elle vous apporte la Santé, le Bonheur, la réalisation de vos projets personnels et professionnels pour vous et vos proches. Et des AUGMENTATIONS GENERALES ☺ !

2018 sera une année charnière à Generali avec la nouvelle organisation au sein des DMSMO qui sera présentée le 17 janvier prochain dans l'instance du CCE par M. Jean-Laurent GRANIER.

Les excellents résultats de Generali France démontrent que la gouvernance précédente a bien effectué son travail et que les sacrifices demandés aux salariés (suppression des AG et diminution drastique des frais généraux) n'ont pas été vains. Generali a acquis une solvabilité enviée sur la place par nos concurrents.

L'UNSA attend un signe fort de la direction pour récompenser les salariés des sacrifices subis.

L'élément moteur de 2018 pour notre syndicat sera **la préservation de l'emploi de l'ensemble des salariés de Generali**. L'UNSA a toujours pris ses responsabilités en signant, ou pas, un accord. Nous avons accompagné la direction dans la mise en place du NCS qui a généré le télétravail, une augmentation significative des primes d'équipe et de variable, l'emploi-province... même si les salariés ont dû faire le deuil de jours de CP. Aujourd'hui, les salariés auraient perdu leurs 3, 4 ou 5 jours sans aucune contrepartie suite à la mise en **application des lois TRAVAIL**.

L'UNSA a signé la GPEC des personnels administratifs. Nous sommes persuadés que la signature de cet accord empêchera la direction de licencier des salariés. Et même si certains syndicats crient au loup sur le fameux article sur la cession d'activité avec transfert des salariés, il ne fallait pas l'occulter. Surtout lorsque nous lisons les différentes ordonnances des nouvelles LOIS TRAVAIL qui permettent aux patrons de faire ce qu'ils veulent en matière de licenciement ou de temps de travail (PSA, PIMKIE...). Le monde évolue, la digitalisation est présente partout. Donc Generali évolue et l'externalisation de services sera obligatoirement à l'ordre du jour. Nous en avons déjà vécu (GIS, GRE, GI) **et nous en vivrons d'autres**. C'est un fait ! Il faut donc le prendre en compte et faire le nécessaire pour accompagner les salariés le mieux possible et SURTOUT, en mettant toutes les forces en présence pour que ces salariés soient **MAINTENUS** dans Generali dans d'autres fonctions. Et **l'outil GPEC** sera nécessaire et utile pour accompagner ces transformations. We mob ! La formation, la Flex-mobilité... permettront au salarié impacté de trouver une autre fonction dans laquelle il pourra s'épanouir dans cette société. Des métiers liés à la nouvelle technologie vont totalement changer notre société. Certains vont disparaître mais d'autres vont être créés avec la nouvelle génération, offrant des opportunités aux salariés. BOOST et MOUV permettront également de soulager certains services à flux tendus où les salariés sont à 2 doigts du burnout. Par contre, si nous constatons que la direction ne joue pas le jeu dans la mobilité, l'accompagnement, la formation, les cas particuliers, nous saurons prendre nos responsabilités et n'hésiterons pas, comme nous l'avons déjà fait, de saisir les tribunaux compétents pour faire respecter les droits fondamentaux des salariés au sein de notre entreprise.

Nous avons pris nos responsabilités, que j'assume totalement en tant que Déléguée Syndicale Centrale de ce syndicat que nous avons créé en 2005 avec une poignée de copains qui voulait créer un syndicat de proximité, strictement réservé à Generali pour ne parler que des problèmes de Generali, sans aucune interférence d'une fédération ou d'une confédération imposant la signature ou pas d'un accord pour des raisons politiques. L'UNSA est un syndicat **AUTONOME**.

Seuls les adhérents décident à la majorité si un accord doit être ou pas signé.

N'hésitez pas à vous rapprocher des élus UNSA pour suivre cette nouvelle organisation au fur et à mesure de sa mise en place. Bien entendu, le Canard vous tiendra également régulièrement informé.

Bonne année à tous et bon courage !

Dominique TABARIE

REVENDIGATIONS UNSA POUR LES NAO DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS 2018

Augmentations générales : 1,5% de la masse salariale avec un minimum plancher 400 euros. Autre solution : Envisager la possibilité d'une AG lissée sur plusieurs années avec un minimum garanti chaque année.

Augmentations individuelles : 1.2 % de la masse salariale.



Revalorisation des RMA : Classe 1 à 4 : 1 %

Classe 5 à 7 : 0.8 %

Titres Restaurants pour les télétravailleurs :

avec revalorisation du titre.

Retraite complémentaire des salariés :

Mise en place d'un contrat obligatoire (art 83 CGI). Solution alternative : augmentation de la cotisation du fonds de pension 100% employeur.

Actionnariat salarié : Permettre la vente des actions acquises (2 ans) dans des cas spécifiques et objectivement définis (idem PERCO par exemple).

Promotion des classes 4 en classe 5 : 2/3 des salariés sont déjà des cadres. Nos métiers évoluent et le profil des salariés de demain également. Demain le salarié devra être plus autonome, plus polyvalent, plus réactif, plus adaptable. La GPEC est un levier de ce changement. Il faut faire également évoluer des salariés de classe 4 qui ont déjà ces prérequis vers la classe 5 pour les responsabiliser et les impliquer davantage en reconnaissant leur valeur ajoutée.



Reconduction du titre III de l'accord NAO de 2017 sur la modalité de prise des jours de congés anniversaires et les mesures exceptionnelles relatives aux crédits d'heures. Autoriser exceptionnellement les collaborateurs à transformer des jours de CP ou de RTT en crédit d'heures afin de solder un débit d'heures ponctuel.

Etudier le cas des salariés qui n'ont bénéficié d'aucune augmentation individuelle ni plan d'actions depuis plus de 5 ans. Mise en place d'une mesure exceptionnelle.

Etudier le cas des cadres non optants n'ayant jamais bénéficié de la prime liée au NCS.

