

Négociation Frais de Santé et Prévoyance + Vos questions à la direction

Non-cadres et cadres, siège et régions

Négociation sur les frais de santé et prévoyance Parce que nous pouvons tous être touchés par la maladie ou un accident !

Nos revendications pour la prévoyance

- **Solidarité de l'employeur avec les salariés**
L'augmentation des cotisations doit être prise en charge par l'employeur.
- **Solidarité entre les salariés**
Pas de division entre les catégories de salariés
- **Pas de régression !**
Aucune baisse de prestation. Une mauvaise organisation du travail peut déboucher sur des arrêts de longue durée, et donc l'appel à la Prévoyance.



Chantage ou négociation ?

Generali, employeur et assureur, menace toujours de résilier le contrat et de lancer un appel d'offre avec des prestations plus faibles. **Les syndicats doivent faire bloc pour refuser ce chantage et ne pas valider de régressions !** Encore du bluff ? Nous doutons que Generali mette à exécution sa menace car il faudra bien recruter ..., ne pas provoquer une vague de départs vers la concurrence !

Rappelons que l'employeur dégage un résultat de plus de 630 millions d'euros : Sommes nous dans une PME ?

Allongement du temps de travail en « échange » de la mise en place du télétravail, l'action juridique se poursuit !

La CGT demande toujours pour tous le paiement des 5 jours travaillés par an, suite à l'augmentation du temps de travail retoqué en justice. La Cour a fixé une date de clôture au 1er juillet 2022 à 9h00.

Pour rappel : Pour pouvoir continuer cet « échange » (perte d'une semaine par an contre télétravail), la CFDT, la CFE-CGC et l'UNSA ont rapidement signé quasiment le même accord, alors qu'ils étaient en position d'exiger de supprimer l'allongement du temps de travail sans compensation financière !

NB : La mise en place du télétravail a permis d'économiser des millions.

Jugement du 21 mars 2017 : le Tribunal de Grande Instance de Paris a rappelé que :

«(...) En l'occurrence, il n'est effectivement pas contestable que cet accord collectif

prévoit une augmentation de la durée annuelle de référence des salariés [sans augmentation salariale] avec comme conséquence une diminution du taux horaire [...].

Inflation : Faut-il attendre de subir ?

Les Echos

« L'inflation va s'installer au-dessus de 6,5 % en France. »

La CGT Generali : **Attendre septembre pour négocier, c'est jouer la montre en défaveur de votre pouvoir d'achat !**

Au bénéfice de qui ?

Questions à la direction

Les Représentants du Personnel (RP) rencontrent chaque mois la direction qui répond aux questions posées. En voici quelques-unes du mois de juin et les réponses apportées en réunion (qui peuvent changer d'ici la réception des réponses écrites !).

REFUS DE TELETRAVAIL

Une salariée s'est vu refuser sa demande de 3 jours de télétravail par sa manager.

Elle a par la suite présenté un certificat médical à la RH par lequel son médecin traitant préconise 3 jours de télétravail par semaine, pour des raisons de santé.

La salariée a été convoquée par le médecin du travail, lequel a accepté mais en imposant un RDV mensuel susceptible de revenir sur ce dispositif.

La manager de la salariée l'a informée « valider » la décision du médecin du travail, en précisant « qu'elle pouvait très bien refuser ».

A quel titre un médecin du travail peut-il remettre en question le certificat médical établi par un médecin traitant ?

Nous vous rappelons vous avoir précédemment interpellés sur les délais du service médical pour recevoir des salariés en mal être important (>1 mois), ce que vous avez justifié par l'arrivée des salariés d'EUROP ASSISTANCE.

Dès lors, comment expliquez-vous que cette salariée ait été reçue très rapidement, et qu'elle pourra être reçue une fois par mois ?

A quel titre le manager aurait-il la décision finale ? Est-il normal que sa décision outrepassse celles des médecins ?

NB : Les délégués CGT alertent à nouveau la Direction quant à la disposition du dernier accord HORIZON donnant toute latitude aux managers d'accorder 0-1-2-3 jour(s) de télétravail aux salariés, et ce sans fournir aucune explication, ce qui à notre sens peut entraîner des situations de discrimination.

En l'occurrence, la salariée concernée est salariée chez **GENERALI** depuis 40 ans et est totalement autonome dans son travail : rien ne justifie le refus de sa manager.

Réponse de la DRH: Rappel du process :

Médecine du Travail donne des préconisations

Transmises à la DRH

et au MANAGER QUI PEUT REFUSER LES PRECONISATIONS MEDICALES

ABSENCE D'AUGMENTATION INDIVIDUELLE

Le nouvel accord NAO prévoit qu'une attention particulière soit apportée aux salariés n'ayant pas perçu d'augmentation individuelle depuis 4 ans consécutifs.

La Direction peut-elle détailler en quoi consiste cette « attention particulière » ?

Quelle démarche doivent adopter les salariés concernés ?

Même chose que les accords précédents sauf qu'on passe de 5 à 4 ans

Réponse de la DRH :

La RH sensibiliserait les managers.

Les salariés doivent se rapprocher de leur RH Opérationnel

FORMATIONS EN LIGNE

Les salariés sont beaucoup sollicités pour diverses formations en ligne (dont certaines obligatoires avec dead lines) mais la situation est tellement tendue dans certains services qu'ils n'ont pas le temps de les faire.

Les délégués CGT demandent :

- Que les managers dégagent du temps aux salariés pour pouvoir effectuer ces formations

- Que les salariés concernés ne puissent être sanctionnés

Réponse de la DRH : les salariés peuvent être sanctionnés – Il faut communiquer avec le manager pour trouver une organisation permettant de faire les formations obligatoires...



Bulletin d'adhésion CGT

(lien vers CGTGENERALI.fr)



CGT Generali

Pour + d'informations sur l'actualité sociale !

L'équipe CGT Generali à votre écoute

Contact : cgtgeneral@gmail.com ou

eric.oyombo@generali.com

WWW.CGTGENERALI.FR