

Les 10 points

SAV Social Avec Vous

pour les salariés administratifs de Generali
Assistants sociales, action logement, travailleurs handicapés,
risques psychosociaux, représentants du personnels...

Cfdt:

GENERALI

Toute personne, à une période ou une autre de sa vie, est confrontée à des difficultés. Elles peuvent être d'ordre social, financier, professionnel ou de santé. L'entreprise Generali propose un certain nombre de dispositifs pour aider les salariés dans beaucoup de domaines. Certains dispositifs sont une obligation pour l'entreprise, d'autres sont négociés avec les partenaires sociaux, d'autres enfin font partie de la culture de l'entreprise.

Les dispositifs présentés

- Assistantes sociales
- Action logement et prêts au personnel
- Avance et acompte sur salaire, bourse d'étude
- Recours Egalité Professionnelle
- Evolution professionnelle et salariale
- Santé au travail, stress, harcèlement
- Conditions de travail
- Salarié en situation de handicap
- les plus

type d'aide

social/financier
social/financier
financier
financier/professionnel
professionnel
santé au travail
santé au travail
santé au travail
divers

Les acteurs sociaux

Tous les dispositifs décrits dans les pages qui suivent ne sont que des outils entre les mains des acteurs sociaux. La CFDT remercie tous ces collègues aussi discrets qu'efficaces qui oeuvrent à notre service, salariés de Generali.

 *Les assistantes sociales sont soumises au secret professionnel et se réfèrent à un code de déontologie.*

L'assistante sociale peut intervenir à votre demande et traiter les aspects administratif, matériel, financier

dans des domaines aussi variés que :

La famille les enfants (maternité, modes de garde), les parents (maintien à domicile, maison de retraite), le couple (conflits, violence, divorce ou séparation, ...) événements de la vie (décès d'un proche, soutien psychologique, aide aux démarches), législation sociale (droit de la famille, allocations familiales)

Le logement location (aide, prévention et actions lors d'expulsion, Négociation avec les bailleurs, les huissiers..., Orientation vers des hébergements d'urgence), accession à la propriété (Constitution de dossiers d'aide, ...)

La gestion personnelle aide ou accompagnement budgétaire, endettement/surendettement, vérification et/ou ouverture éventuelle de droits...

La maladie, l'invalidité, le handicap Incidences sur la vie personnelle et professionnelle, soutien psycho-social, aide administrative sur dossier auprès des organismes de prévoyance

Le travail Accompagnement des changements

L'assistante sociale est à la disposition des collaborateurs d'Ile-de-France et de province.

Elle peut être amenée à travailler avec :

- la Direction des relations humaines, la médecine du travail, les partenaires sociaux...
- les services sociaux de proximité, la CAF, le Trésor Public, la Sécurité sociale et la mutuelle, la Banque de France, les établissements de santé, les bailleurs, la CNAV, B2V,...

sur l'Intranet Generali : bureau pratique → vivre sur les sites → santé et sécurité au travail → le service social

Action logement

C'est la dénomination usuelle de la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction, instituée en 1953 pour les entreprises du secteur privé non agricole de plus de 20 salariés.

À l'origine, celles-ci devaient consacrer 1 % de leur masse salariale au financement de la résidence principale des salariés. Après des baisses successives, ce taux est fixé depuis 1992 à 0,45 %.

Ces fonds sont versés à des organismes collecteurs (au nombre de 4 pour Generali) qui proposent aux salariés des services variés tels que :

- l'offre de logements locatifs,
- le prêt pour construction ou acquisition d'une résidence principale
- le prêt pour amélioration ou agrandissement de la résidence principale, adaptation pour handicap
- l'avance sous forme de prêt du montant du dépôt de garantie, etc.
- des aides au logement sous formes variées en cas de difficultés financières
- des aides au logement sous formes variées en cas de mobilité professionnelle

Qui peut en bénéficier ?

Pour le locatif : Salarié en CDI avec 3 mois de présence, Salarié en CDD avec ancienneté de 3 mois et 6 mois restant.

Pour l'octroi d'un prêt : Salarié en CDI avec 3 mois de présence

sur l'Intranet Generali : les + perso → les offres financières → Action logement

Les prêts Generali (accord du 15 mars 2005)

Generali peut accorder un prêt à tout salarié en CDI (sous condition d'ancienneté)

- prêt immobilier (+ de 3 ans d'ancienneté)
- prêt à la consommation (+ d'1 an d'ancienneté)

sur l'Intranet Generali : les + perso → les offres financières → Prêts

Avance sur salaire

Une avance sur salaire est un **prêt** que fait l'entreprise au salarié d'un montant maximal équivalent à un mois de salaire net, remboursable en 10 mensualités maximum. La demande doit être adressée au gestionnaire paie qui peut demander des éléments justifiant les difficultés financières. Le dossier est ensuite étudié.

Acompte sur salaire

Un acompte est un droit qui peut être accordé à la demande du salarié. Il s'agit, en milieu de mois, de verser un **acompte** représentant un 1/2 mois net de salaire.
(question DP MS CFDT du 29 juillet 2011)

Bourse d'étude

Notre système de retraite complémentaire l'ARRCO (pour les non-cadres) et l'AGIRC (pour les cadres) propose une aide sous forme de bourse d'étude pour les enfants de salariés cotisants. Sous condition de plafond de ressources, il est possible de remplir un dossier pour des aides post-baccalauréat ou pour des aides à l'équipement pour des filières professionnelles lors de la première inscription en CAP-BEP-BT-Bac Pro. Tous les détails sur le site internet B2V : http://www.b2v.fr/salarie/action_sociale/etudes_des_enfants/143/index.html

Principe

Un salarié qui a le sentiment d'être moins bien payé que ses collègues ayant la même fonction que lui, la même expérience, une performance équivalente peut faire un recours en égalité professionnelle

Processus (article 4.5.4 de l'accord égalité professionnelle du 23 décembre 2010)

Le salarié dispose de quatre niveaux successifs de recours :

1. Entretien avec son manager : une demande d'entretien doit être faite, et le manager a 5 jours pour fixer une date d'entretien;
2. Entretien avec son N+2 : si les réponses apportées par le manager direct ne conviennent pas, le salarié peut solliciter son N+2
3. Si la prise en compte de son recours ne lui paraît toujours pas correcte, le salarié peut saisir la RH
4. Commission ad hoc : c'est l'étape ultime. Cette commission est composée de représentants des syndicats et de membres de la RH. Il sera possible à ce moment de démontrer la spécificité de sa demande.

Traitement des éventuelles inégalités

Pour répondre au recours, les services RH disposent d'un logiciel qui permet de situer le salaire du demandeur parmi celui de ses collègues. Si un écart est constaté, un rattrapage est effectué pouvant monter le salaire jusqu'à 5% en dessous de la moyenne des salaires de la fonction, voire davantage.

L'accord prévoit qu'un budget de 100 000 € est alloué à ce dispositif.

Nous vous invitons fortement à vous rapprocher d'un représentant du personnel CFDT quand vous souhaitez faire un recours égalité professionnelle. Nos équipes sont aguerries à ce type de dossier, et nos conseils vous faciliteront vos démarches.

Mobilité ou Promotion

Si nécessaire, il y a ajustement automatique à 20% en dessous de la moyenne de la fonction (article 4.5.3 de l'accord égalité professionnelle)

Evolution professionnelle

Il faut pouvoir évoluer dans son poste, dans sa fonction, mais aussi vers d'autres fonctions et dans d'autres directions. C'est une condition pour pouvoir maintenir son employabilité, c'est-à-dire sa capacité à garder son emploi ou à évoluer vers un nouveau poste.

Pour cela, il faut maintenir à niveau ses compétences par des formations et des mises en situation. Lorsque l'on estime ne plus rien avoir à apprendre dans un poste, il faut pouvoir progresser vers un poste de niveau supérieur ou vers une autre fonction.

Dans cette finalité, un certain nombre d'outils existent à Generali (cf livret 10 points CFDT n°2 sur l'emploi et la formation). Il est toujours possible de rencontrer un représentant CFDT ou le Conseiller d'Evolution Professionnelle qui saura conseiller sur les différentes possibilités d'évolution professionnelle, et sur les outils adéquats.

Evolution salariale

augmentation générale elle est négociée et attribuée chaque année. *Les cadres ayant opté pour la rémunération variable en sont exclus.*

augmentation individuelle elle est attribuée sur proposition du manager. Si aucune augmentation individuelle n'est intervenue pendant 5 ans, il est possible de demander un entretien à la DRH avec son Conseiller d'Evolution Professionnelle en se faisant assister d'un représentant du personnel (Accord NAO 2013).

promotion il y a toujours une évolution de salaire dans le cadre d'une promotion à plus forte raison si elle implique un changement de classe.

Si vous estimez que votre salaire est inférieur à ce qu'il devrait être, par exemple, faute d'augmentation individuelle depuis plusieurs années, rapprochez-vous d'un représentant **CFDT** qui pourra vous conseiller en fonction de votre situation.

Santé au travail

Le rôle de la médecine du travail est de veiller à la santé au travail des salariés avec principalement les visites médicales d'embauche, puis tous les 2 ans ou lors de la reprise du travail après un long arrêt de maladie. **Elle est le correspondant naturel pour tout ce qui touche les problèmes de santé ou de maternité dans le cadre du travail.**

Saint Denis et Haussmann Sur les deux sites du siège parisien, du fait du nombre de salariés, il existe des services santé avec des infirmières et des médecins. Ils peuvent être sollicités également en cas d'urgence. Ponctuellement, ils peuvent prodiguer des soins (pansements, injections, vaccinations, délivrance ponctuelle de médicaments, etc.)

Province Les personnes travaillant en région sont rattachées à un centre de médecine du travail interentreprise dont les coordonnées doivent se trouver sur le panneau des affichages obligatoires.

sur l'Intranet Generali : bureau pratique → vivre sur les sites → santé et sécurité au travail → service santé au travail

Stress et harcèlement, les risques psycho-sociaux

Les principales causes des "risques psychosociaux" sont :

- le stress (« état qui survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui imposent son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face » accord interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008)
- le harcèlement.

Il existe un **réseau d'alerte** qu'il ne faut pas hésiter à contacter si une situation collective ou individuelle grave survient. Les membres de ce réseau sont les secrétaires et adjoints des CHSCT (qui sont des élus du personnel cf page suivante) mais aussi quelques DRH, les médecins et infirmières du travail, les correspondants RH, les Conseillers d'Evolution Professionnelle, et enfin les assistantes sociales (cf p2).

Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Le CHSCT est l'interlocuteur principal de tout ce qui touche aux conditions de travail dans l'entreprise. Il est composé de représentants des salariés et de représentants de la direction. Le rôle de ce comité est très important car il doit être consulté à chaque modification substantielle des conditions de travail à condition qu'il concerne plus de 10 personnes : déménagement, changement d'outil informatique, changement d'organisation...

Les élus **CFDT** qui y siègent analysent toutes les situations en se rendant sur place, en rencontrant les salariés et leur hiérarchie et font remonter les réclamations à la direction qui, très souvent, en tient compte.

Délégués du personnel (DP)

Les délégués du personnel sont là pour exprimer les revendications collectives et les difficultés dans les services. Ils sont également présents pour servir de relai en cas de difficulté relationnelle dans les équipes. Ils peuvent aussi aider dans des démarches auprès de la RH si l'intervention dans le service ne suffit pas.

Il ne faut donc pas hésiter à les solliciter.

Les élus du Comité d'Établissement (CE)

En CE, en plus des consultations obligatoires légales, sont présentés les projets de grande ampleur qui peuvent être d'ordre organisationnel, politique ou économique. Tous les salariés peuvent, bien évidemment, solliciter les élus CFDT pour avoir des informations ou bien leur en transmettre, en particulier le ressenti ou le questionnement des salariés par rapport à un projet précis.

sur l'Intranet Generali, la liste des élus **CFDT** : relations humaines → dialogue social → organisations syndicales → CFDT

Generali, en partie grâce à la CFDT très engagée sur ce sujet, dispose d'un accord d'entreprise sur les salariés en situation de handicap. En voici quelques éléments.

Pour qui et avec qui ?

Pour pouvoir bénéficier des dispositions de l'accord, il faut avoir le statut de travailleur handicapé (et tous les bénéficiaires de la loi L.5212-13 du code du travail comme les victimes d'accident du travail, l'invalidité...) et d'accepter de le communiquer à l'entreprise.

L'interlocuteur privilégié à qui s'adresser pour tout ce qui concerne cet accord est le Pôle Insertion des Travailleurs Handicapés (PITH).

sur l'Intranet Generali : relations humaines → recrutement et insertion → la politique du handicap

Il est bien sûr possible de s'adresser à un représentant du personnel **CFDT**.

Aides techniques et organisationnelles

Aides techniques (Plafonnées à 5000€ par an et par salarié) : aménagement du poste de travail (fauteuil ergonomique, repose bras, synthèse vocale, etc...), équipement individuel (protèse auditive, fauteuil roulant, etc...), les aménagement de l'environnement du travail (marquage en brail, rampe, etc..)

Aides organisationnelles aménagement du temps de travail, de l'organisation du travail mais aussi des tâches et des missions.

Aides humaines et formation

Aides humaines externe (interprète, auxiliaire de vie...) , interne (suivi et accompagnement par le service du PITH, etc...), accompagnement psychologique (psychologue du travail)

Aides à la formation formations spécifiques aux outils de travail, sensibilisation de l'équipe lors de l'intégration d'un travailleur en situation de handicap, plan de formation spécifique et individualisé, etc...

Autres aides

Transports prise en charge de transports collectifs ou individuels selon prescription médicale

Aides au logement accompagnement au déménagement, aide à la location

Des contrats d'assurance et d'assistance à tarifs préférentiels

Generali, compagnie d'assurance et sa filiale Europ Assistance, société d'assistance, ont décidé de proposer des contrats à tarifs réduits pour ses salariés et leurs proches (auto, assistance, épargne et placement, garantie accident de la vie, garantie obsèques, habitation, plaisance, prévoyance, protection juridique, santé, télé-sécurité, voyage)

sur l'Intranet Generali : les + perso → les assurances du personnel → trieste courtage → Des tarifs avantageux

Les activités sociales et culturelles du Comité Central d'Entreprise (CCE)

Comme tous les employés de grandes entreprises, les salariés de Generali ont accès à des prestations de comité d'entreprise. Il s'agit des Activités Sociales et Culturelles (ASC). Elles couvrent des remboursements de centres de loisirs, de places de spectacles, d'activités sportives mais aussi proposent des voyages, des séjours et bien d'autres choses encore. Pour pouvoir y prétendre, en fonction des prestations, il faut avoir entre 3 et 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et elles sont ouvertes à tous les types de contrat salarié : CDI, CDD, alternants.

sur l'Intranet Generali : les + perso → les comités d'entreprise → le CCE Generali ASC

Pour les adhérents CFDT, une assistance juridique intégrée dans la cotisation

tout adhérent CFDT ayant au moins six mois de cotisation, bénéficie d'une assistance juridique pour être défendu devant une juridiction pénale, civile ou administrative, en cas de mise en cause personnelle concernant **son activité professionnelle**.

Objectif du livret

L'objectif de la CFDT est de permettre à chacun d'être informé au mieux de ses droits dans l'entreprise.

Ce document a pour objectif d'informer et d'aider chaque salarié qui pourrait se trouver en difficultés, à se retrouver dans les possibilités existantes dans l'entreprise pour tenter d'y remédier.

Les équipes CFDT restent bien évidemment à votre écoute.

Rédaction, conception, réalisation : CFDT Generali
mars 2013

Pour tout contact : cfdt-groupe@generali.fr

Social Avec Vous à Generali

Références

- Accord sur les prêts au personnel du 15 mars 2005
- Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 23 décembre 2010
- Accord relatifs aux risques psycho-sociaux du 17 mars 2010
- Accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés du 15 décembre 2010
- Négociation annuelle obligatoire salariale du 28 janvier 2013

Pour rappel

- Livret « les 10 points » n°1 : Prévoyance et santé pour les salariés administratifs de Generali
- Livret « les 10 points » n°2 : Emploi, Formation, Mobilité pour les salariés administratifs de Generali
- Livret « les 10 points » n°3 : Etre alternant à Generali, salariés des métiers administratifs

