

## Signes extérieurs ... de handicap

Cette année, « La semaine du handicap » se déroulera du 14 au 20 novembre 2011.

Comme chaque année, nous serons sollicités durant une semaine dans le but de nous sensibiliser et de nous informer sur la problématique du handicap.

Pour les personnes en situation de handicap, le handicap se conjugue au quotidien et pas seulement une fois par an et pendant une semaine.

Pour les personnes qui ont dans leur entourage un proche handicapé : parent, conjoint, enfant, il en est de même : le handicap se conjugue également au quotidien. Elles deviennent par nécessité des « aidants familiaux », c'est-à-dire des personnes qui apportent une *aide régulière, à titre non professionnel, à une personne âgée dépendante ou à une personne handicapée de leur entourage pour toutes les activités de la vie quotidienne.*

Cette aide revêt toutes les formes : les soins, l'accompagnement à l'éducation et à la vie sociale, les démarches administratives, les activités domestiques, culturelles, le soutien psychologique...

***Mais lorsque nous ne sommes ni aidants familiaux, ni handicapés, quel regard portons-nous sur les personnes en situation de handicap ?***

Qui n'a jamais assisté à une scène de la vie ordinaire dans la rue, dans les transports en commun ou bien dans son

entreprise ? C'est facile de reconnaître une personne handicapée, elle se déplace forcément avec des béquilles, dans un fauteuil roulant, avec une canne blanche ou avec un chien d'aveugle. Nous sommes tous disposés à être attentifs et à subvenir aux besoins de ces personnes que nous croisons. Nous les aidons à traverser la rue, à ouvrir une porte, à trouver une place assise dans les transports en commun, à attraper un produit inaccessible au supermarché...



***Mais savez-vous qu'en général, 80% des personnes en situation de handicap en entreprise ont un handicap qui ne se voit pas ?***

Elles se ne déplacent ni avec des béquilles, ni en fauteuil roulant, ni avec une canne blanche, ni avec un chien d'aveugle. Comme vous, elles ont une apparence normale avec une seule différence : elles ont un handicap invisible c'est-à-dire difficilement perceptible ou palpable voire impossible à détecter.

Car il faut bien comprendre qu'un travailleur handicapé peut ne pas être une personne handicapée.

**Le handicap invisible regroupe des typologies de handicaps qui correspondent à des altérations sensorielles, cognitives et/ou psychiques.** L'origine de ces altérations est variée : congénitale ou néo natale, malformations, tumeurs, maladies, traumatismes, accidents, séquelles, vieillissement ... Elles apparaissent à la naissance ou bien au cours de la vie.

### Quelle aubaine d'avoir un handicap qui ne se voit pas !

On ne subit pas les regards d'autrui qu'ils soient chargés de pitié, de compassion, de gêne, de peur ou de rejet. On ne subit aucune discrimination a priori.

### Qui sont ces personnes dont le handicap est invisible ?

C'est peut-être cette personne que vous saluez régulièrement et qui ne vous répond jamais ? Ou bien qui répond toujours à côté quand vous lui soumettez une question ? Ou bien qui n'a jamais rien à dire ? Ou bien qui vous fait toujours répéter ? Ou bien qui parle trop fort ? Peut-être est-elle malentendante ?

C'est peut-être cette personne qui passe à côté de vous sans vous saluer, sans vous voir ? Peut-être souffre-t-elle de malvoyance ?

C'est peut-être cette personne qui oublie fréquemment les tâches à accomplir ? Ou bien qui travaille trop lentement sur son poste de travail ? Peut-être souffre-t-elle de troubles d'ordre cognitif ?

C'est peut-être cette personne qui selon vous est trop souvent en arrêt de travail ? Peut-être souffre-t-elle d'une maladie qui l'expose à une fatigabilité ou à des douleurs extrêmes ?

Quotidiennement et pendant un an, toutes ces travailleuses handicapées et tous ces travailleurs handicapés sont confrontés à des situations de travail qui peuvent, chez les autres, susciter suspicion, moqueries vexatoires et incompréhension face à ces maladies invalidantes que l'on ne voit pas.

Une personne en situation de handicap, qu'il soit visible ou non, est une personne qui n'a aucune envie d'être traitée comme une victime ou comme une personne qui cherche à tirer profit de son statut. Elle aspire comme tout salarié à des relations de travail fondées sur le respect, la dignité et la reconnaissance.

*Muriel Eskinazi*

*Salariée handicapée*

*Membre du réseau interfédéral Handicap CFE-CGC*

## Prévoyance Groupe : un choix cornélien ! La CFE-CGC fait le choix de la responsabilité

L'accord d'entreprise du 18/12/2002 sur la prévoyance au sein du groupe Generali a fait l'objet le 29/01/2007 d'un avenant qui, dans son article 3, garantissait le maintien du niveau des cotisations et des prestations jusqu'au 31/12/2009. Dans les faits, ce maintien a été effectif jusqu'à ce jour soit 4 années au lieu de 2.

La réforme des retraites, qui impose aux assureurs de garantir le paiement des prestations 2 années supplémentaires au minimum, entraîne une revalorisation automatique des cotisations pour tous les contrats groupe de nos clients et donc aussi pour celui du personnel Generali.

La réforme attendue début 2012 des prestations Sécurité Sociale entraînant une baisse des indemnités Sécu et donc une augmentation de la part des assurances complémentaires de prévoyance devrait également avoir une incidence sur les tarifs.

Enfin, nos régimes complémentaires de prévoyance sont structurellement déficitaires, modestement pour celui des administratifs et Inspecteurs, plus sévèrement pour celui des Producteurs PSB-EI.

La CFE-CGC fait donc le choix d'une hausse de cotisation plus importante mais partagée pour moitié avec l'entreprise plutôt qu'une baisse de notre protection sociale supportée par les seuls salariés et leur famille

### ■ Quelle revalorisation à l'issue de la négociation ?

Pour les non cadres, les cadres, inspecteurs et certains PSB-EI de LFAC, la part de hausse supportée en deux fois se monterait à :

- ☞ 0,77 € par mois au 1<sup>er</sup> novembre 2011 et 0,33 € par mois au 1<sup>er</sup> mars 2012 soit 1,10 € pour une rémunération annuelle de 25.000 €
- ☞ 0,91 € par mois au 1<sup>er</sup> novembre 2011 et 0,39 € par mois au 1<sup>er</sup> mars 2012 soit 1,30 € pour une rémunération annuelle de 30.000 €
- ☞ 1,26 € par mois au 1<sup>er</sup> novembre 2011 et 0,54 € par mois au 1<sup>er</sup> mars 2012 soit 1,80 € pour une rémunération annuelle de 40.000 €
- ☞ 1,54 € par mois au 1<sup>er</sup> novembre 2011 et 0,66 € par mois au 1<sup>er</sup> mars 2012 soit 2,20 € pour une rémunération annuelle de 50.000 €



## Ambition Province : vision à long terme ?

Le projet d'évolution présenté n'est pas dénué de sens car il conforte une volonté mainte fois affichée, celle de maintenir les emplois en Province. Ce nouveau projet prend en considération la pyramide des âges et propose clairement des solutions concrètes pour pérenniser, selon les sites, les emplois et les activités.

Comme tout projet, il présente des avantages et des inconvénients.

### ■ Les avantages : recentrage géographique de certaines activités

- ☞ Souscription prévoyance à Marseille
- ☞ Souscription MRH/GAV à Strasbourg (France entière, tous réseaux)
- ☞ Souscription Auto à Lyon (France entière, tous réseaux)
- ☞ Indemnisation Recours Auto et Carambolage à Lille
- ☞ Indemnisation DAB/ RC à Saint Denis, Nantes et Marseille
- ☞ Indemnisation Sinistres internationaux à Saint Denis
- ☞ Accueil téléphonique LFAC à Amiens

### ■ Les inconvénients

- ☞ **En province**, les reclassements de salariés sur de nouvelles activités. Mais nos collègues ont déjà fait la démonstration de leur capacité à s'adapter aux changements et aux évolutions d'activités..

- ☞ **À Saint Denis**, des changements de métiers à venir qui ne sont pas maîtrisés. C'est la première fois qu'une évolution voulue par la Direction est accompagnée ... par la bourse de l'emploi !

Ce dossier fait également référence à un plan technologique qui serait réalisé dans 2 à 3 ans ! Derrière cet amalgame, il convient de retenir l'évolution des techniques actuelles pour réaliser les missions relevant de la mise en œuvre du projet et un plan technologique à moyen termes qui doit faire l'objet d'une **information consultation spécifique**.

Ce dossier important, comme d'autres d'ailleurs, est examiné dans un contexte de crise financière nationale et internationale.

**L'Entreprise n'a plus les moyens de ses ambitions.** Au regard des mauvais résultats actuels tant en vie qu'en IARD, elle est incapable de se projeter sereinement dans l'avenir.

**Assiste t on au début d'un transfert complet de l'activité IARD vers la Province ??**

**Autant d'incertitudes que de questions, et peu de réponses précises.**

**La CFE-CGC n'acceptera pas que les salariés de province et de Paris soient maltraités.**

## Finances et Immobilier : pas d'UES pour la Direction

Sur demande de la **CFE-CGC**, un expert économique va accompagner les élus dans l'étude de cet important dossier d'externalisation.

**L'une des principales questions qui se pose dans ce dossier est :**

**Pourquoi les salariés concernés par ces projets de fusion ne peuvent-ils pas rester dans l'UES ?**

Nous vous livrons ci-après la réponse de la Direction.

*"Pour qu'il y ait une UES entre plusieurs entités, il faut qu'il y ait à la fois une Unité économique et une Unité sociale. Or dans le projet présenté, les pouvoirs de Direction de chacune des succursales de Generali Investments Italy, GREI et de l'entreprise Generali France Assurances sont totalement différents et séparés.*

*Par ailleurs, ces deux entités n'ont pas vocation à assurer la gestion d'actifs uniquement pour Generali France Assurances mais aussi pour d'autres pays."*

Il devient pertinent de s'entourer de plusieurs avis juridiques en la matière et de les partager entre les organisations syndicales.

C'est le choix de la **CFE-CGC** qui a consulté sans attendre un spécialiste.

**Vous êtes concernés par ce projet : exprimez-vous !**

**L'entier dossier présenté lors des consultations d'instances est consultable auprès de**

**Lionel Lecomte**

**Poste 8 83 50 llecomte@generali.fr**

**Site Haussmann bureau H02 LA**

**A ne rater sous aucun prétexte !**

Les 17 et 18 novembre 2011

Generali marquera à sa façon  
la Semaine du Handicap.

Surveillez les informations et  
venez nombreux !



## Handicap

**Avec la CFE-CGC,  
changeons notre regard !**

**La CFE-CGC se mobilise pour faire  
bouger les lignes  
et changer le regard à porter sur la  
personne handicapée.**



## Activités sociales et culturelles

L'an passé, la **CFE-CGC** avait suivi les préconisations du trésorier CFDT dans l'établissement du budget 2011.

La contrepartie était claire : le budget des ASC doit être redistribué si le bilan le permet. La **CFE-CGC** tient ses engagements : le budget 2011 est excédentaire. La **CFE-CGC** fait voter 62 € de prestations supplémentaires sous forme de bons cadeaux Noël et de chèques culture.

### ■ Pour 2012 : plus d'atermoiements

Les salariés doivent pouvoir compter sur des prestations dûment planifiées.

Les partenaires sociaux doivent cesser leurs petits pas de danse : deux pas en arrière, un pas en avant. Les intérêts collectifs doivent primer sur les intérêts particuliers.

Une réunion préparatoire du budget des ASC était programmée pour que vos élus puissent travailler sur le budget 2012 et le voter rapidement.

#### ☞ 1er constat

La Direction si prompte à planifier n'est toujours pas en mesure d'avancer les chiffres de masse salariale.

#### ☞ 2nd constat

Les élus **CFE-CGC** sont les seuls à faire des propositions concrètes qui prévoient une revalorisation conséquente du montant des chèques ANCV gratuits (+ 30 € tranches 1 & 2, + 20 € tranches 3, 4 & 5) et des bons Noël (+ 20€).

#### ☞ Et du côté de la concurrence ?

**La lecture de leurs différents tracts aurait pu vous laisser croire à des propositions constructives.**

Eh bien, quoi de neuf ?? Bennnnn !!!! Heuuuuu !!!! Rien ou pas grand grand-chose. Ils réfléchissent !!!! ou bien sont absents.

Mieux, comme ils ne font pas partie du bureau qui gère vos prestations, certains boudent ou ne disent rien.... Pour mieux critiquer derrière !

**Pourtant la démocratie c'est ça : quand tu n'es pas élu, et bien tu n'as pas de poste. Pas de bras, pas de chocolat.**

**Mais pour autant, rien ne leur interdit de faire des propositions constructives !**

## À chacun, l'âge venu, la découverte ou l'ignorance

À lire l'UNSA, la CGT-FO ... on pourrait penser que seules ces organisations détiennent la vérité dans le traitement des dossiers.

Sauf erreur il n'en est rien puisqu'il existe plusieurs organisations ! Sinon nous serions tous dans la même ...

Conseil à nos amis : **OUVREZ les yeux et mettez donc en pratique les sages conseils que vous nous prodiguez !** Moins de bla bla bla ..., pas de politique de l'autruche (sortez la tête du trou !), chassez les faux culs et rangez les bazookas !!!

**Mêmes conseils à la Direction.** Les élus **CFE-CGC**, comme ceux des autres organisations, ont à souffrir des remarques acerbes de la Direction, des reproches de la hiérarchie quant aux absences consécutives aux nombreuses instances décidées par cette seule Direction.

Les représentants **CFE-CGC** assument les mandats pour lesquels ils ont été élus !

Souvent la Direction nous reproche notre faible audience comparée à celle des pays nordiques, notre manque de prise de responsabilité comparée à l'Allemagne. Alors Banco ! Si l'on doit comparer, comparons ce qui est comparable. Dans les pays nordiques, seuls les syndiqués bénéficient par exemple de l'assurance chômage. En Allemagne, on est en cogestion !

En France, adhérer reste un acte citoyen et ce que la **CFE-CGC** négocie bénéficie à tous les salariés.

Depuis plus de 60 ans la **CFE-CGC** met au même niveau les intérêts des salariés et ceux de l'entreprise.

Notre syndicat est à l'écoute de tous.

La complémentarité de nos métiers nous rend solidaire.