



Projet « Horizon » : Tout ça ... pour ça ! En échange d'un hypothétique 3^{ème} jour de Télétravail

Projet Horizon – Propositions de la Direction / Comparaison Temps de Travail

Statut Salarié	Forfaits Heures / Jours Formules	Existant - Accord 2018 Forfait Heures ou Jours Travail	Jours de Travail par An	Temps de travail Journalier	RTT / An	Projet Direction Forfait Heures ou Jours Travail	Jours de Travail par An	Temps de travail Journalier	RTT / An	COMMENTAIRES
Non Cadres en heures	Formule 1	1595 heures	218	7h19	5	1595 heures	218	7h19	5	
	Formule 2	1595 heures	210	7h36	13	1595 heures	212	7h31	11	Formule unique à 7h31 / 212 jours pour les nouveaux embauchés
	Formule 3	1595 heures	201	7h56	22	1595 heures	201	7h56	22	Suppression de la possibilité de changement annuel de formules
	Formule 4	1595 heures	206	7h45	17	1595 heures	206	7h45	17	sauf pour opter pour la formule 2 - choix ensuite irréversible
Cadres en heures (non optants)	Formule 1	1595 heures	218	7h19	3	1595 heures	218	7h19	3	
	Formule 2	1595 heures	210	7h36	11	1595 heures	212	7h31	9	Formule unique à 7h31 / 212 jours pour les nouveaux embauchés
	Formule 3	1595 heures	201	7h56	20	1595 heures	201	7h56	20	Suppression de la possibilité de changement annuel de formules
	Formule 4	1595 heures	206	7h45	15	1595 heures	206	7h45	15	sauf pour opter pour la formule 2 - choix ensuite irréversible
Cadres en jours (non optants)	Classes 5 & 6	206 jours	206	-	15	206 jours	206	-	15	Suppression de la possibilité d'entrée/sortie dès janvier 2022.
						Groupe fermé				
Cadres en jours (optants)	Classes 5	211 jours	211	-	10	212	212	- 1jr RTT -	9	Classe 5 : revalorisation de 0,5% de leur salaire annuel fixe (SATH)
	Classes 6	212 jours	212	-	9	212	212	-	9	Formule unique à 212 jours pour les nouveaux embauchés
	Classes 7	213 jours	213	-	8	212	212	+ 1jr RTT +	9	
Inspecteurs DSO	Vie Ag. & Court. Ent. Coll.	207 jours	207		14	208	208	- 1jr RTT -	13	Revalorisation de 0,5% de leur salaire annuel fixe (SATH)
	Vie Clts Matrim. Var Adm	208 jours	208		13	208 jours	208	208	13	Formule unique à 212 jours pour les nouveaux embauchés
	Autres	206 jours	206		15	208	208	- 2jrs RTT -	13	Revalorisation de 1% de leur salaire annuel fixe (SATH)

Calcul des Jours RTT sur la base de l'année de référence 2018

Régressions :

- Nombre de jours travaillés en plus pour certains salariés (donc moins de RTT) entraînant la modification de leur forfait.
- Formule unique obligatoire de temps de travail pour les nouveaux embauchés (discriminatoire).
- Suppression de la possibilité de changer de formule annuellement pour les salariés (cadres et non cadres) en forfait heures (sauf pour opter pour F2 – choix irréversible).
- Création d'un groupe fermé, pour les cadres en forfait jours actuellement non optants à la rémunération variable, empêchant d'en sortir ou d'y entrer dès janvier 2022.

Avantage : Un jour de travail en moins donc un jour de RTT en plus pour les classes 7.

Projet Horizon – Propositions de la Direction / Comparaison Rémunération Variable

Cadres en jours Optants - Classes 5 à 7+

Prime variable	ACTUEL 2021 Versement 2022	Prévu 2022 Versement 2023	Prévu 2023 Versement 2024	Prévu 2024 Versement 2025
Classe 5	4 090 €	⁽¹⁾ 3 203€	3 307 €	3 410 €
Classe 5+	N'existe pas	⁽²⁾ 4 340€	4 480 €	4 620 €
Classe 6	5 950 €	⁽¹⁾ 5 787€	5 973 €	6 160 €
Classe 6+	N'existe pas	⁽²⁾ 7 337€	7 573 €	7 810 €
Classe 7	8 570 €	8 856 €	9 141 €	9 427 €
Classe 7+	11 650 €	12 038 €	12 427 €	12 815 €

⁽¹⁾ Classe 5 : Intégration dans le fixe annuel au 1er janvier 2022 = 990€ (pour un temps plein sinon proratisé).

⁽²⁾ Classe 6 : Intégration dans le fixe annuel au 1er janvier 2022 = 350€ (pour un temps plein sinon proratisé).

Projet Horizon – Propositions de la Direction / Comparaison Rémunération Variable (Suite)

Cadres Non Optants (heures ou jours)

Création d'un groupe fermé pour les forfaits jours non optants

=> plus possible d'y entrer / ni d'en sortir à partir de 2022 (sauf si promotion ?)

Avec suppression du dispositif existant suivant :

- une enveloppe de 0,4% de la masse salariale des cadres non optants
- 35% de bénéficiaires par an / 90% par cycle de 3 ans
- une prime moyenne de 500 € (montant mini : 350 €)

Intégration d'un montant forfaitaire de 100€ dans la rémunération fixe

Rien de prévu pour les forfaits heures en formule 2 qui voient leur formule modifiée

Non cadres

Prime d'équipe	ACTUEL 2021 Versement 2022	Prévu 2022 Versement 2023	Prévu 2023 Versement 2024	Prévu 2024 Versement 2025
Classes 2,3,4	1 500 €	1 550 €	1 600 €	1 650 €
Classe 4+	N'existe pas	⁽²⁾ 1750€	1 800 €	1 850 €

Régressions :

- Suppression de la possibilité d'opter pour la rémunération variable ou d'en sortir (pour cadres) – sauf si promotion pour opter.
- Suppression du cycle sur 3 ans de prime de 500€ (min. 350€) pour les non optants avec une compensation insuffisante (100€).

Remarques :

- Aucune compensation prévue pour les salariés (cadres et non cadres) en forfait heures en formule 2.
- La création de classes intermédiaires comportent des risques (outre le fait que cela peut freiner l'évolution professionnelle et de fait limiter le variable et les garanties données par la Direction sont insuffisantes (voir paragraphe Classification).
- ⁽²⁾ Primes variables prévues pour les classes 4+ / 5+ / 6+ en 2022 avec versement en 2023 sans objet (???) puisque la nouvelle classification ne doit voir le jour qu'en 2023 ...

⚠ Attention ⚠

Conditions de versement du variable

Existant : Enveloppe de prime variable **non corrélée** à la performance de l'entreprise
100% de l'enveloppe versée (sauf si ROB < 500 Millions)

Projet d'accord : Enveloppe de prime variable **corrélée** à la performance de l'entreprise

- Maintien d'un seuil à atteindre fonction du niveau de ROB de l'entreprise
- Si le ROB de l'exercice est :
 - inférieur à 650M€ : versement de 70% de l'enveloppe globale
 - inférieur à la moyenne du ROB des 3 derniers exercices : versement de l'enveloppe au prorata
 - ≥ à la moyenne du ROB des 3 derniers exercices : versement de 100% de l'enveloppe globale et octroi d'une enveloppe Booster supplémentaire (cf ci-dessous).

- Les critères de performance globale de l'entreprise sont ceux déterminés chaque année et communiqués dans le courant du 1^{er} trimestre de l'exercice considéré :
- Si le taux d'atteinte de ces critères est ≥ à 100% :
 - Génération d'une enveloppe booster supplémentaire (grille ci-dessous) pour chaque Direction,
 - Distribuée individuellement par les managers en fonction de la performance individuelle et de la contribution particulière de certains collaborateurs : booster du taux individuel (dans la limite de 120%) du variable pour un collaborateur cadre et de la quote-part individuelle de la prime d'équipe pour un collaborateur non-cadre

Source : extrait du document de négociation

Remarques : Jusqu'à présent l'enveloppe variable versée par l'entreprise n'était pas corrélée à la performance de l'entreprise. Désormais, le nouveau dispositif exposé ci-dessous le prévoit = il s'agit d'un changement majeur !
Donc, plus rien ne garantit que l'enveloppe globale de variable soit versée à 100% puisqu'il faut que le **ROB (Résultat Opérationnel Brut) de l'année soit supérieur à la moyenne du ROB des 3 derniers exercices** alors que jusqu'à présent il suffisait que le ROB soit supérieur ou égal à 500 millions (ce qui a été toujours le cas ces dernières années au moins depuis 2008). Le fameux « booster » en cas de « surperformance » du salarié est également lié à cette condition ...

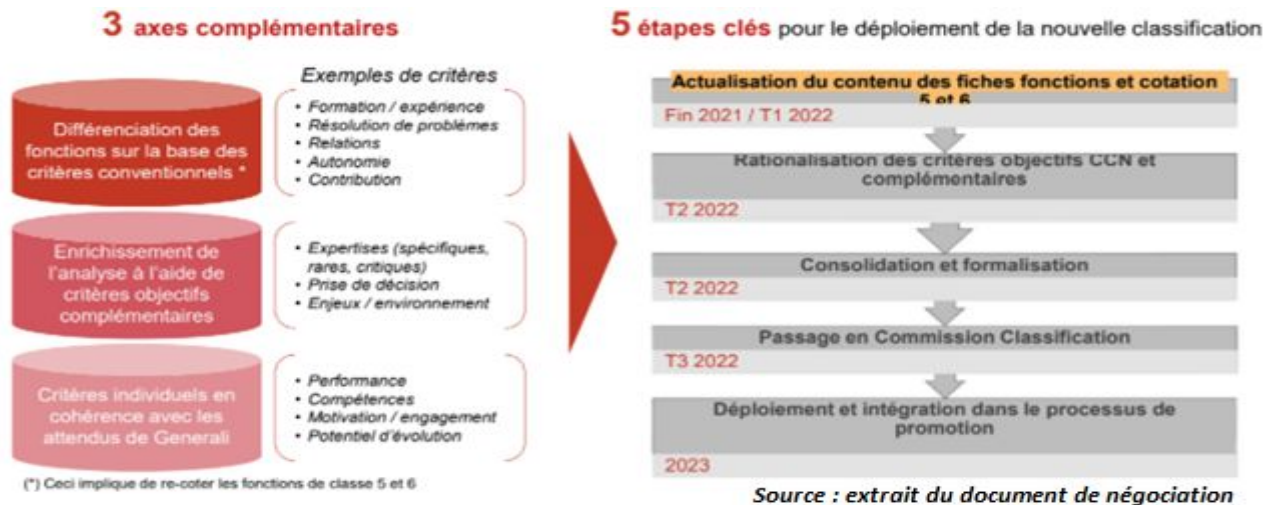
Exemple : Si cette règle avait été appliquée l'an passé, l'enveloppe globale de variable n'aurait pas été versée à 100% en 2021 (en effet, le ROB 2020 a été inférieur à la moyenne des 3 ROB des années précédentes - voir ci-dessous : source doc. Épargne salariale 2021)

en millions d'euros	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
résultat opérationnel brut hors exceptionnel	564	548	563	493	602	601	584	611	667	708	682	719	660,07

Projet Horizon – Propositions de la Direction / Comparaison Classification

Existant : Un système de classification conforme à celui prévu dans la Convention Collective et repris par toutes les compagnies d'assurances de la Branche (classes de 1 à 7 sans classes intermédiaires sauf la classe 7+).

Projet Horizon : Un nouveau système de classification qui entraîne une re-cotation des fonctions 5 et 6 (chantier prévu sur 2022 – opérationnel en 2023) et qui introduit des classes intermédiaires propres à Generali (classe 4+,5+ et 6+). Aucun détail ne sera connu au jour de la signature de l'accord ...



⚠ Remarques – Dangers :

- La Direction a pris l'engagement de ne procéder à aucun déclassement à l'occasion de la re-cotation des fonctions des classes 5 et 6, **mais après** ?
- La Direction n'a pas répondu à la revendication FO qui demande que **la classe 5 reste liée au statut Cadre**.
- Introduction de **critères individuels** dans les critères classants (encore une spécificité « Generalienne » ...) contraires au principe même d'un système de classification, et générateur d'arbitraire, à plus forte raison avec la création des classes intermédiaires !
- Ces classes intermédiaires prévues n'ont **pas d'équivalence** dans les autres compagnies d'assurances de la branche. En cas de mobilité externe, elles ne seront pas reconnues (*un 5+ peut être classé 5 ailleurs, idem : un 6+ en 6...*).
- Risque de frein/ralentissement de l'évolution professionnelle du salarié.
- Aucun détail connu à ce jour sur quelle fonction dans quelle classe ... on fonctionne à l'aveugle ...

Projet Horizon – Propositions de la Direction / Comparaison Dispositif Anniversaire

Dispositif Anniversaire Actuel			Dispositifs Anniversaire du projet Horizon										
Tous les salariés			Salariés + de 23 ans d'ancienneté en 2022			Salariés + de 12 ans d'ancienneté en 2022			Autres salariés et nouveaux embauchés				
Anniversaire	Prime	Jrs Congés	Anniversaire	Prime	Jrs Congés	Anniversaire	Prime	Jrs Congés	Anniversaire	Prime		Jrs Congés	
10	1/48ème SABF	5	10	1/48ème SABF	5	10	1/48ème SABF	-	10	1/48ème SABF	OU	5	
15	1/24ème SABF	5	15	1/24ème SABF	5	15	1/24ème SABF	-	-	-	-	-	
20	1/18ème SABF	10	20	1/18ème SABF	10	20	1/18ème SABF	-	20	1/18ème SABF	OU	13	
25	1/12ème SABF	10	25	1/12ème SABF	10	25	1/12ème SABF	-	-	-	-	-	
30	1/12ème SABF	15	30	1/12ème SABF	15	30	1/12ème SABF	-	30	1/12ème SABF	OU	20	
35	1/8ème SABF	15	35	1/8ème SABF	15	35	1/8ème SABF	-	-	-	-	-	
40	1/8ème SABF	20	40	1/8ème SABF	20	40	1/8ème SABF	-	40	1/8ème SABF	-	-	

SABF = Salaire Annuel Brut Fixe du salarié concerné

Médaille Groupe

Dispositif Anniversaire Actuel		Dispositifs Anniversaire du projet Horizon					
25	Lion d'Or	25	Chèque Culture 150€	25	Chèque Culture 150€	10	Chèque Culture 150€
30	Lion d'Or + 1 brillant	30	Chèque Culture 150€	30	Chèque Culture 150€	30	Chèque Culture 150€
35	Lion d'Or + 2 brillants	35	Chèque Culture 150€	35	Chèque Culture 150€	35	Chèque Culture 150€
40	Lion d'Or + 3 brillants	40	Chèque Culture 150€	40	Chèque Culture 150€	40	Chèque Culture 150€

Dès 2022 : Abandon des Lions d'OR et brillants

Ce tableau parle de lui-même !!! La Direction introduit un nouveau dispositif Anniversaire qui va créer des discriminations entre les salariés présents dans l'entreprise et des discriminations une fois de plus envers les nouveaux embauchés. Il réduit les possibilités de placer des congés sur CET. **L'entreprise de demain doit être plus économique au détriment des salariés. Une usine à gaz « Generalienne » sans compter les difficultés de gestion à venir ...**

Projet Horizon – Propositions de la Direction / Comparaison Compte Epargne Temps

Dispositif CET Actuel			Dispositif CET Projet Horizon		
3 CET existants			1 seul CET		
CET	Plafond	Remarques	CET	Plafond	Remarques
Court Terme	30 jours	Tous les salariés	CET Unique	170	Tous les salariés
Long Terme	160 jours	Tous les salariés	-	-	-
Fin de carrière FDC	Pas de Plafond	Salariés plus de 52 ans avec ancienneté min. 15 ans	-	-	-
Placement par an			Placement par an		
Max / an	15 jours	Tous les salariés	Max / an	5 jours	Tous les salariés
Max / an	20 jours	Salariés plus de 52 ans avec ancienneté min. 15 ans sur tous les CET confondus	Max / an	10 jours	Si transférés dans le PER Collectif
Abondement			Abondement		
CET FDC	15% des jours capitalisés		Si servent à la transition entre période d'activité et acquisition taux plein	15% des jours capitalisés	
	Possibilité de transférer 10 jours max des CET CT & LT par an dans le PERCO		Si transférés dans le PER Collectif	20% des jours capitalisés	Dans la limite de 10 jours max par an

- maintien de la valorisation en jours et non pas en euros (revendication FO)
- les 3 anciens CET ne sont plus alimentés.
- les jours des 3 anciens CET ne peuvent pas être transférés dans le nouveau CET.
- les jours des 3 anciens CET peuvent être pris, monétisés ou transférés au PER Collectif (dans la limite prévue par le nouveau dispositif).
- les jours issus du CET Fin de carrière peuvent être pris ou monétisés au moment du départ à la retraite (sans bénéficier de l'abondement).

Ce tableau parle de lui-même !!! Au lieu de 3 CET, un unique CET, placement possible de jours sur ce seul CET diminué (5 jours au lieu de 15/20 jours), un plafond de placement abaissé et la disparition du CET Fin de carrière.

L'objectif de la Direction de Generali est clair : introduire un nouveau dispositif afin de diminuer les provisions comptables obligatoires liées au compte épargne temps (CET) et qui, selon la Direction, pèse sur les comptes. Et surtout, **rediriger l'épargne jours** à placer vers un produit financier Generali : **PER Collectif** (Plan d'Epargne Retraite Collectif d'entreprise – ne nécessitant pas de provisions comptables) mais qui reste un produit financier avec les risques inhérents à ce type de produit puisque **le capital n'est pas garanti** (donc qui pèsent sur le salarié et non sur l'entreprise).



Conclusion

Pour notre syndicat FO et à la lumière des propositions de la Direction, rien ne justifie la remise en cause des dispositions actuelles des différents accords existants et plus favorables pour les salariés, en contrepartie d'un hypothétique 3^{ème} jour de télétravail avec remise en cause des avenants de télétravail actuels et une indemnisation financière insuffisante pour prendre en compte les frais à charge des salariés.

FO réaffirme sa revendication première : Maintien de toutes les dispositions existantes et ouverture d'une unique négociation sur le Télétravail, sans aucune contrepartie en défaveur des salariés !

**Notre syndicat FO vous invite à une assemblée ouverte à tous
Lundi 8 novembre 2021 à l'Auditorium Innovatis St Denis de 12h30 à 13h30**
Lors de cette assemblée, nous aborderons 2 sujets : le projet Horizon & les salaires et nous répondrons à toutes vos questions.



Ces sujets vous intéressent ? N'hésitez pas à nous contacter !

***** Prochain tract FO : Spécial Télétravail *****

Vous pouvez nous faire part de vos questions, de vos propositions.

Réponse assurée en toute confidentialité : fogenerali@yahoo.fr