

Parodie du [flash info] de la Direction sur les négociations annuelles obligatoires

Dans ce contexte de crise économique globale et durable sans précédent, **C'est encore plus la crise** caractérisée par de nombreuses incertitudes (taux bas **depuis des années**, difficultés économiques affectant nos clients...) et une inflation négative **ou pas selon les sources**, l'Entreprise a pris ses responsabilités en accompagnant le déploiement du travail à distance généralisé **a été contrainte de développer le télétravail pour maintenir avec succès son activité et ses résultats** et en protégeant l'emploi, sans geler les recrutements malgré une baisse continue des effectifs, ni recourir au chômage partiel **parce que sinon le résultat baisse ...** « Heureusement », des charges de fonctionnement ont été transférées de l'entreprise vers les salariés, sans contrepartie, contribuant à faire diminuer les frais fixes.

Afin de continuer à préserver notre contrat social **résultat net** dans cet environnement complexe, la Direction a proposé **comme chaque année** aux Organisations syndicales de poursuivre une politique salariale privilégiant la rémunération directe et la reconnaissance de la performance individuelle, **la notion d'augmentation générale étant désormais taboue**, dans une enveloppe maîtrisée **dérisoire**.

C'était prévu : Après trois réunions de négociations, les discussions n'ont pas permis d'aboutir à un accord. **Nous rappelons que si la négociation est obligatoire, la signature des syndicats ne l'est pas, lol !**

Proposition définitives de la direction (que nous ne signerons pas comme les précédentes)

(Notez le résultat net de plus de 350 millions d'€ à septembre, ça fait rêver bien des dirigeants, surtout en période de crise !)

- **1% d'augmentation du budget salaires**, la direction n'a pas chiffré en € mais nous, si ! Cela représente environ 2,2 millions d'€ (vs le résultat net).
- **Les objectifs financiers ?** La direction les recherche aussi **en limitant les salaires !**
- 0,6% répartis entre « les méritants », 0,4% répartis entre l'égalité pro (0,15%) et les promotions ou rétentions (0,25%). 0,6% c'est à peu près 1,2 millions d'€ à répartir entre **1680 « salariés méritants »**. Cela représente environ un an de salaire de **2 ou 3** membres du Comex.

Si les entreprises qui le peuvent ne soutiennent pas l'économie par la consommation, qui le fera ? Generali n'est pas très citoyenne de ce point de vue.



Après ça, on se demande ce qu'on va trouver sur les sites de notation des entreprises par les salariés comme Glassdoor, Indeed ou Choose my company !

Bonne nouvelle !

Suite aux interventions de la CGT dans les instances et au courrier à l'Inspection du Travail, **les matériels ergonomiques nécessaires au télétravail** (chaises, double écrans, etc..) pour les salariés au PITH et qui ont une préconisation de la Médecine du Travail peuvent être envoyés au domicile.

4

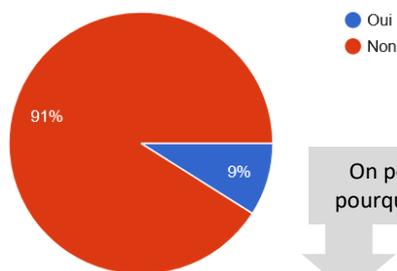
février

Journée d'action organisée par CGT, la FSU, Solidaires et étudiants.

Défendons nos conditions de travail et nos salaires car ces résultats exceptionnels sont le fruit de notre travail et notre implication sans faille.

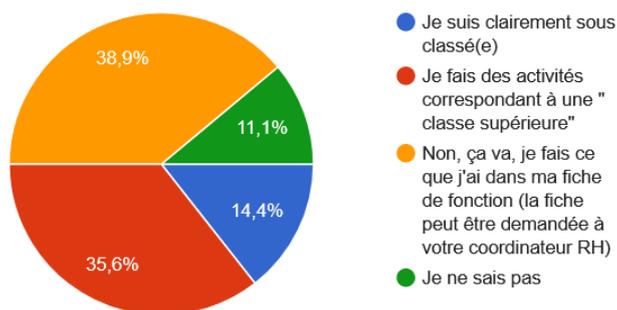
[Lien vers le tract CGT Banque-Assurance.](#)

Pensez-vous que vos augmentations individuelles reflètent votre investissement professionnel ?



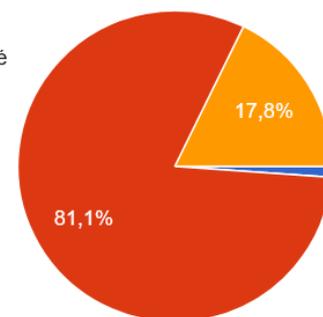
On peut comprendre pourquoi, en partie, ici :

Votre activité correspond-t-elle à votre fiche de fonction ou avez-vous la même activité que vos collègues de la classe supérieure ?

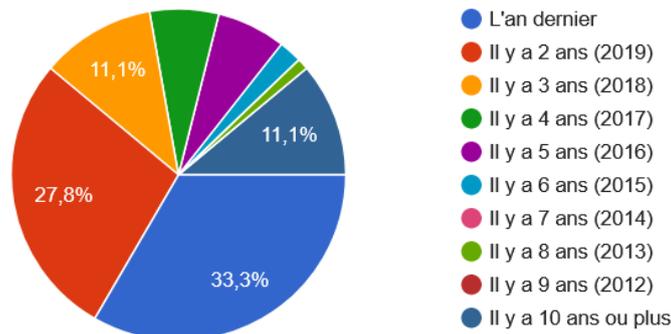


Pensez-vous que les salaires de Generali sont :

- Supérieurs au marché
- En dessous du marché
- Aucune idée



Votre dernière augmentation personnelle, c'était :



Le montant de votre dernière augmentation

500 à 1000€ pour 35% : si, en moyenne, ils ont attendu 3 ans, ça fait du 160 à 300€ bruts annuels, à peine ou même pas un rattrapage de l'inflation INSEE.
Moins de 500€, 120 ou 130 € d'augmentation annuelle pour certains, ça améliore les statistiques à peu de frais !

Les actions envisagées

Débrayage à 31%
Grève du Zèle : 27%
Grève 22,5%

Augmentation générale, prime ?

Le retour aux augmentations générales est plébiscité, pareil pour une « prime Covid », notamment pour couvrir les charges déportées de la direction vers les salariés.

Propositions définitives de la Direction (résultat net de plus de 350 millions d'€ à septembre)

1% d'augmentation répartie entre « les méritants ». La Direction n'a pas chiffré en € mais nous si ! Ca fait 2,2 millions d'€. 0,6% pour les augmentations individuelles, 0,4 réparti entre l'égalité pro (0,15%) et les promotions ou rétentions (0,25%). 0,6% c'est 1,2 millions d'€ à répartir entre 1680 salariés. Cela représente un an de salaire de 2 ou 3 membres du Comex.

Nos revendications

- AG 1500 euros pour les salaires des classes 1 à 7.
- Prime « Covid » de 2000 euros à tous les salariés.
- Revalorisation des RMA Generali de toutes les classes de 5% (car inchangés depuis plusieurs années)
- Tickets restaurants pour le télétravail (ou "travail à distance selon la direction) du siège
- Prise en charge des frais de tous les télétravailleurs dans la limite de 50 euros par mois depuis le 17 mars 2020 jusqu'au prochain accord.
- Augmentation de 50% de la prime d'équipe non cadre et de 100% de la prime individuelle des cadres non optant et augmentation de 10% des rémunérations variables des cadres.
- Prise en charge à 100% de la carte d'abonnement des transports collectifs pour tous les salariés du siège et de la province.
- Indemnité transports durables de 420 euros par an.(vélo ou voiture électrique, covoiturage, vélo ou marche à pied)
- Revalorisation de la participation employeur du repas du midi (resto d'entreprise et Tickets resto)
- Limitation des plus hauts salaires à 20 fois la RMA de la classe 2.
- Passage au salaire minimum PASS 2021 de tous les cadres soit 41136 euros.