

L'avare n'est jamais riche

Proverbe danois

Non-cadres et cadres, siège et régions

Résultat net 2020
de Generali France
453 millions d'€

Reconnaissance des efforts des salariés : Generali au bas de l'échelle



Chez presque tous les assureurs, les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) se sont conclues par une reconnaissance salariale **sauf chez Generali (!)**.

L'engagement financier est minimaliste pour les salariés par rapport aux autres sociétés d'assurance françaises, bien qu'en même temps Generali demande « l'engagement » des salariés ...

Dans la majorité des entreprises, 90% des accords ont été signés par les partenaires sociaux. **Pas chez Generali !**

Cf <https://www.argusdelassurance.com/les-assureurs/compagnies/salaires-2021-des-augmentations-attendues-dans-l-assurance.178039>

Voir le tableau page suivante pour connaître **les mesures des autres assureurs, chez qui il existe encore des augmentations individuelles et/ou collectives !**

- Augmentations de salaires faibles ou nulles : la COVID a bon dos si l'on regarde les résultats financiers.
- **Irresponsabilité sociétale** : Si les entreprises qui ont les moyens de redistribuer n'assurent pas, comment relancer l'économie ? **Les augmentations de salaire sont un acte citoyen !**

Actions gratuites : 14,45 €

Vous vous rappelez de la **forte dévalorisation** de l'an dernier ? **Ceci peut encore arriver !** Comme l'a indiqué notre PDG, la valeur de l'action n'est pas garantie et dépend des « événements économiques ».

Ce dispositif est cynique : la valeur est liée notamment à la pression sur les effectifs ou à la limitation des augmentations... et surtout **échappe à la solidarité** souvent appelée « charges patronales »... Dès lors, soit les garanties diminuent, soit les salariés cotisent plus. **Qui gagne à tous les coups ?**

Parlons congés

**EPARGNEZ VOS
JOURS DE
CONGES 2020**

Pour ne pas les perdre, **avant le 31 mars, avant qu'IHRIS soit déployé, via Contact RH : [Formulaire \(lien direct\)](#).**

Comme l'an dernier, la DRH demande aux managers « d'inciter fortement » les salariés à solder leur congés avant le 31 décembre, pour ne pas avoir à provisionner financièrement les Comptes Epargne Temps (CET).

Il n'y a **pas d'obligation** de solder vos congés avant cette date, **aucun accord ne le prévoit.**

En cas de difficulté avec votre manager, n'hésitez pas à revenir vers nous.

Participation et intéressement

A en croire d'autres organisations syndicales, c'est grâce à elles seules que la direction a ajouté un supplément à l'intéressement. Comme nous l'avons indiqué, c'est bien sûr l'ensemble des organisations syndicales qui ont demandé cette majoration. On imagine mal la CGT ne pas demander d'argent supplémentaire pour les salariés !

Pour intégrer participation et intéressement à votre rémunération, c'est **jusqu'au 5 avril seulement**. Rendez-vous sur le site d'Amundi.

La connexion et la navigation ne sont pas toujours simples : prévoyez un peu de temps

Les résultats des NAO 2021 dans le monde de l'assurance

Entreprise	Augmentation collective (% salaire et/ou prime en €)	Augmentation individuelle (en % de la masse salariale)	Mesures spécifiques	Signataires
Generali	. 0 %	. 1 %	. Budget égalité professionnelle, mobilité : 0,4 % de la masse salariale	Unilatéral
MACSF	. 0,6 % avec un minimum de 30 €, pour les classes 2 et 3 . 0,6 % pour les salaires < 3 500 € . 0,4 % pour les salaires > 3 500 €, A compter du 1 ^{er} avril	. 1,2 %		CFDT, CGT
Maif	. Revalorisation de la prime d'aide logement . Passerelle CET vers PERCO . Abonnement PERCO . Augmentation ancienneté : 0,65 % de la masse salariale	. 0,7 % minimum		CFDT, Unsa, CAT
Mondial Assistance (AWP France SAS)	. 1,5 % pour les salaires < 1 800 € . 1,2% pour les salaires compris entre 1 801 à 2 000 € . 0,7 % pour les salaires entre 2 001 € à 3 000 € . 250 € d'indemnité exceptionnelle télétravail	. 1,2 %		CFDT, CFE-CGC
Natixis intégrée (dont assurances)	. 450 € de prime exceptionnelle pour les salaires < 50 000 € . 350 € pour les salaires entre 50 000 € à 70 000 €, versée en février	. 1,5 %	. Budget égalité professionnelle : 1,35 M€ . Amélioration abondement Perco	CFDT, CFE-CGC, CFTC, Unsa

Entreprise	Augmentation collective (% salaire et/ou prime en €)	Augmentation individuelle (en % de la masse salariale)	Mesures spécifiques	Signataires
Allianz	. 1% pour les salaires < 35 000 € . 0,8 % entre 35 000 € et 40 000 € . 0,6% entre 40 000 € et 45 000 € . Prime de 300 € entre 45 000 € et 60 000 €	. 1,3 %	. Prime de 300 € pour les commerciaux « protocollés » . Budget égalité professionnelle de 0,23 % de la masse salariale	CFDT, CFE-CGC, CFTC
Aviva	. 1% au 1 ^{er} avril pour les salaires inférieurs à 55 000 € (avec un minimum de 350 € brut) . 0,4 % au 1 ^{er} mai pour les non-cadres . 0,2% pour les cadres, classe 5, avec des salaires < 56 000 €	. 0 % . Bonus selon classes	. Budget égalité professionnelle : 200 000 €	CFE-CGC, CFTC, Unsa
Axa groupe	. 0,7 % au 1 ^{er} juillet . 0,9 % pour les classes 5 et 7 . 1,1 % pour les classes 6 et 7	. 0,7 % au 1 ^{er} juillet . 0,9 % pour les classes 5 et 7 . 1,1 % pour les classes 6 et 7	. 1 002 € pour les classes 1 et 2, 1 250 € pour les classes 3 et 4 au titre de la PPE (1) . 3 144 € pour les classe 5, 4 843 € pour les classes 6, 7 977 € pour les classes 7, au titre du CRV (2) . + 0,1 % pour le régime de retraite supplémentaire . Budget égalité professionnelle : 80 000 € . Versement abondement unilatéral sur PERCO : 175 € . +0,1% sur le fonds de pension	CFDT, CFE-CGC
Gan/ GG Vie Groupama SA-Support et Services UES	. 0 % . Entre 350 € et 550 € de complément de prime de pouvoir d'achat 2020	. 0,85 % au minimum		CFDT, CFE-CGC
Groupama PJ	. 0 % . Prime de pouvoir d'achat : 500 € pour tous	. 0 %	. Budget Activités sociales et culturelles porté à 1%	CFDT, CFE-CGC

1) PPE : Prime de progrès d'équipe. C'est une prime collective, chaque salarié non-cadre d'une même équipe reçoit la même prime. La direction s'engage à un taux de retour minimal garanti de 80% de montants indiqués.

(2) CRV : Complément de rémunération variable. C'est une prime individuelle qui peut éventuellement être nulle si le cadre optant n'atteint pas 50% de ses objectifs. La Direction s'engage à utiliser au moins 80% des montants de référence indiqués.

Source : https://fr.scribd.com/document/494600245/Les-Resultats-Des-NAO-2021-Dans-Le-Monde-de-l-Assurance#fullscreen&from_embed



CGT Generali

Pour + d'informations
sur l'actualité sociale !

L'équipe CGT Generali à votre écoute

Contact : cqtgeneral@gmail.com ou eric.oyombo@general.com

WWW.CGTGENERALI.FR

