



# Recul de la Direction : Info ou intox ?

Non-cadres et cadres, siège et régions

Le recul de la Direction est le fruit de l'union de TOUTES les organisations.  
**Merci aux salariés** qui ont fait remonter leur désaccord aux Organisations Syndicales

**Principales propositions de l'accord organisation et télétravail au 19/10/2021**  
*Globalement, c'est encore des régressions*

Points plus ou moins positifs	« Piliers »	Points plus ou moins négatifs
Le 3 <sup>ème</sup> jour, mais pas systématique ! Possibilité d'exercer le télétravail dans toute la France Indemnisation forfaitaire en cas de télétravail occasionnel si causes internes à l'entreprise.	<b>Télétravail</b>	Pas de prise en charge à 100% du mobilier Indemnisation forfaitaire insuffisante de 3 euros/jour de télétravail Pas de prise en charge des frais électricité, chauffage, restauration Pas d'indemnisation de l'année 2020 sur la base de 20 euro/mois Refus d'indemnisation si le télétravail occasionnel est dû à des causes externes à l'entreprise.
<b>Le 3ème jour est une option laissée au bon vouloir de la hiérarchie. Les différentes formules créent une inégalité des salariés.</b>		
Maintien des formules existantes et des dispositifs de débit/crédit, amplitudes maximales et temps de repos.	<b>Temps de travail Non cadres</b>	Ajout d'une formule avec 212 jours de travail et 11 RTT appliquée aux nouveaux entrants. Suppression de la possibilité de changer de formule Suppression de la proposition d'Augmentation Générale
Classes 5 : Revalorisation de 0,5% du salaire annuel. Classes 7 : Diminution du temps de travail de 1 j	<b>Temps de travail Cadres en forfait jours</b>	
<b>C'est peu. Attendons les NAO en début d'année 2022 pour exiger plus et coller à l'augmentation des prix.</b> <b>On est content pour les classes 7 . Le dernier accord augmentait pour tous le temps de travail au prétexte de mettre en place le télétravail.</b> <i>La CGT est toujours en procédure pour le paiement sur 2 ans équivalent à 10 jours de salaire (accord de 2015 à 2018 annulé en justice et re-signé juste après par des syndicats ☹️, alors qu'ils étaient en position d'exiger mieux).</i>		
Conservation des formules existantes (maintien des dispositifs de débit/crédit, amplitudes maximales et temps de repos)	<b>Temps de travail Cadres en heures</b>	Ajout d'une formule avec 212 jours de travail et 11 RTT pour les nouveaux entrants Suppression de la possibilité de changer de formule
<b>Appliquer une formule avec un traitement différent aux nouveaux entrants est discriminant.</b> <b>Changer de formule doit être autorisé car les besoins évoluent. Le Lifetime partner, ça doit être aussi en interne !</b>		
Intégration d'une partie du variable dans le fixe et majoration de 10% du variable restant, sur 3 ans. Intégration d'un montant forfaitaire de 100 euros pour les non optants	<b>Reconnaissance variable Cadres</b>	Suppression de la possibilité de sortir du dispositif de variable.
<b>Ex. d'intégration du variable : pour 3000 € de variable, on intègre 1000€ dans le salaire. Les 2000€ de variable restants seront majorés de 10% sur les 3 ans suivants pour atteindre 2200€ max.</b> <b>La claque pour les non optants : 100€, vous êtes sérieux ? 5,50€ nets par mois ? C'est juste méprisant, surtout quand on devine les salaires de ceux qui les proposent... Les salariés ne veulent pas de la mendicité d'une entreprise qui a généré, en net, 630 millions d'euros en 2020.</b>		
Création d'une « enveloppe boostée » Création des classes 4+, 5+ et 6+ Augmentation de la prime variable + 200 pour la 4+ / +1100 pour la 5+ / +1500 cl 6+	<b>Reconnaissance classification</b>	L'enveloppe boostée est trop dépendante du résultat opérationnel brut.
<b>Les classes « + » risquent d'attendre longtemps un changement de classe ...</b>		
Pas de revalorisation en euros des jours mis dans le CET. 1 seul CET - élargissement des motifs d'utilisation. 5 jours supplémentaires + abondement de 20% si transfert PERCOLL.	<b>Compte Epargne Temps</b>	Maximum 5 jours/an avec plafond de 170 jours.
Création de 2 groupes fermés* (De 12 ans à moins de 23 ans = prime seulement, plus de 23 ans = prime ou congés) * on ne peut plus passer d'un dispositif à l'autre	<b>Congés anniversaire</b>	Choix pour le salarié entre la prime ou les congés

## Generali Global Survey : Quand ne rien faire, c'est aussi s'exprimer !



Jouer sur le taux de participation est pour vous l'occasion de montrer votre insatisfaction.

C'est bien plus marquant que vos réponses (peu ou pas prises en compte).

Vous voulez vous exprimer : ça soulage, on a l'impression de construire mais vous aurez noté que cela ... ne sert à rien ! Plus le taux de participation augmente, plus la Direction est satisfaite. Et ça s'arrêtera là car c'est une opération de communication.

**La Direction prendra bien plus en compte le manque de participation que le contenu de vos réponses !**

Il n'y a pas d'obligation juridique de participer à cette opération de com !!!!



## Voici les principales dispositions de l'accord Télétravail de Generali Italie pour l'équivalent des DSO

En Italie, Generali a signé avec les Organisation Syndicales 6 accords **distincts**

Télétravail, Participation aux Bénéfices, Complémentaire Santé, Qualité de Vie au Travail, Egalité H/F, Diversité et inclusion.

Chaque accord est indépendant des autres !

On ne touche pas à la durée du temps de travail ou aux droits acquis, ni à l'allongement de carrière...

L'accord de Télétravail s'inscrit dans la stratégie du Groupe EXCELLENCE 2022.

Il est tellement proche de nos revendications CGT en France !

### POUR QUI ?

- **Volontariat** et alternance de présence sur site afin d'éviter l'isolement digital, les RPS et la surcharge.
- Le télétravail est **accessible à tous** les salariés du siège et des délégations, à temps plein ou partiel, en CDI ou CDD.

### TEMPS ET ORGANISATION DU TRAVAIL

- Aucune variation de l'horaire de travail
- **Garantie de déconnexion** : Créneau horaire pour planifier réunions ou vidéo-conférence entre 9h-13h et 14-18h00, pause repas oblige. Entre 2 réunions : intervalle d'au moins 10 minutes.
- Les plages horaires peuvent s'organiser au sein de chaque service. Cependant, lors de jours de télétravail, aucune heure supplémentaire n'est reconnue ni le travail nocturne.
- Travail interdit les jours fériés. Pendant les périodes d'interruption du travail prévues par la loi et/ou le contrat, ainsi que les périodes d'absence légitime (maladie), le **salarié n'a pas à répondre aux sollicitations professionnelles.**

### ET LES COÛTS ?

- L'entreprise donne un **ticket restaurant pour chaque jour télétravaillé.**
- L'entreprise fourni à **tous les salariés un PC portable.**
- Frais de connexion internet : **indemnité forfaitaire annuelle de 300€.**
- D'ici la fin de l'année 2021, tous les salariés qui adhèrent à cet accord et qui ont effectué du télétravail d'urgence à cause de la pandémie bénéficient d'un **dédommagement de 500€ pour les frais de 2021.**

### ET LA SOUPLESSE

- **3 jours par semaine est la norme**, ou 13 jours par mois, avec possibilité de report bimestriel. Possibilité de prendre le télétravail par demi-journée
- Selon les exigences opérationnelles, il est envisageable de répartir les jours de télétravail sur base bimestrielle.
- Les **jours de télétravail ne sont pas fixés et figés** dans l'avenant : les salariés les saisissent au fur et à mesure sur la semaine, le mois ou les 2 mois sur une application avec réservation du poste de travail, avec validation du manager.



CGT Generali

Pour + d'informations  
sur l'actualité sociale !

Contact : [cgtgeneral@gmail.com](mailto:cgtgeneral@gmail.com) ou [eric.oyombo@general.com](mailto:eric.oyombo@general.com)



**ROUGE, COMME  
QUOI ...**