

## Taux d'atteinte des objectifs : un variable très variable



Des collègues avaient attiré notre attention sur le taux d'atteinte « mouvant » des objectifs, déterminant leur variable :

**Abracadabra !** Un taux d'atteinte de 100% ou plus lors de l'entretien de fin d'année peut se transformer en 95% au printemps, pour s'adapter à l'enveloppe budgétaire fixée ! Un sous dimensionnement d'autant plus honteux avec un résultat net record de 937 M€, juste pour la France !

**Le saviez-vous?** : L'enveloppe budgétaire pour les variables est fixée au début de l'année et communiquée aux directions en février. A l'échelle d'une équipe ou direction, le taux d'atteinte moyen ne doit pas dépasser 100% (source RH)

1

**Ce n'est pas votre performance individuelle qui est évaluée**

car le pourcentage d'atteinte des objectifs est revu en fonction du budget fixé

2

**Augmenter le taux d'atteinte d'un collègue = diminuer celui d'un autre**

(car le budget reste le même): c'est la mise en concurrence des salariés entre eux

### Revendications de la CGT

*Supprimer les objectifs de variable annuels qui n'ont pas prouvé leur efficacité et peuvent induire malaise, frustration & stress chez les salariés et participent à la mise en concurrence entre collègues.*

La reconnaissance du travail des salariés semble être parfois un dilemme pour l'encadrement.

La CGT sollicite les managers pour apporter leur témoignage sur les difficultés qu'ils rencontrent avec les dispositifs de reconnaissance (variable et enveloppe d'augmentation: [cgtgeneral@gmail.com](mailto:cgtgeneral@gmail.com)). Nos échanges seront bien sûr confidentiels et permettront de **construire des propositions d'amélioration**.

### Congés acquis lors de vos arrêts maladie



La CGT a demandé à la direction une mise en conformité avec la loi (en CSE DSO).

La loi est rétroactive au 1<sup>er</sup> décembre 2009.

Les salariés disposent d'un délai de 2 ans pour agir à compter de la promulgation de la loi au journal officiel. **Ne tardez pas !**

[Téléchargez le modèle de courrier de demande disponible sur le site de la CGT Generali](#)

Contactez-nous par mail pour plus d'information

## I LIKE TO MOOV ! IT MOOV IT !

**En cas d'activité inhabituelle et soutenue, le dispositif MOOV permettait d'aider les services en souffrance par manque d'effectifs en sollicitant d'autres services. Ces entraides étaient basées sur le volontariat.**

**Aujourd'hui, LE MOOV est souvent remplacé par une « entraide imposée » sans aucune compensation.**

Nos collègues sont de plus en plus souvent « contraints à l'entraide » par leur direction, ce qui leur fait porter plusieurs casquettes et compétences non reconnues.

En pratique, ces demandes d'entraide s'accompagnent

de formations « entre 2 portes » et nos collègues sont balancés dès le lendemain pour traiter les bons d'autres corbeilles que les siennes (Et pour quelle qualité de service pour les clients ?).

Beaucoup de nos collègues souffrent de cette situation Et cela peut impacter leurs objectifs individuels !

**La CGT demande des embauches pour répondre au sous effectif chronique dans les services concernés.**

## Parlons solidarité : THSN



### Collectons des dons pour les enfants !

Quand on a vu que le PDG, la directrice de la communication et le directeur de la distribution nous demandaient de réunir 100 000€, on s'est dit, avec les collègues, que la somme serait atteinte facilement, surtout s'ils font appel à leur entourage, leurs collègues, leurs amis et leurs voisins pour les inviter à faire un don !

**Rappelons qu'on ne vous augmente pas suffisamment alors que les prix s'envolent : en plus, on vous incite à faire des dons financiers ! N'est-ce pas un petit peu indécent ?**

- o Courir pour montrer ce que fait Generali France avec THSN, ça fera une belle vitrine.

Mais ça fait un peu penser à ça :

« *Le socialwashing, ou blanchiment social, est un procédé de marketing ou de relations publiques utilisé par une organisation (entreprise, administration publique nationale ou territoriale, etc.) pour se donner une image trompeuse de responsabilité sociale. La plupart du temps, les dépenses consenties concernent davantage la publicité que de réelles actions en faveur de l'action sociale et de l'aide humanitaire.* »

Mais heureusement, on est rassuré parce que THSN aide vraiment plein de personnes via des associations, même si elle le fait savoir.

### On parle de la journée « offerte » par Generali pour aider THSN ?

On vous propose d'aider THSN pendant une journée mais dans un contexte où les rythmes de travail s'intensifient (sous effectifs, intégration de la Médicale, etc...), **vous devrez finalement rattraper le retard accumulé.** C'est peut-être aussi un peu indécent ?

Alors, ce que fait THSN, c'est bien. Participez ! Mais en prenant du recul et en restant bien informé(e).

? Tu savais ça ?



En vertu de l'article L. 1152-1 du Code du travail, le chef d'entreprise est tenu de planifier et d'adapter le travail demandé en fonction de ses salariés. On l'oublie souvent, mais c'est au travail de s'adapter à l'homme et non l'inverse. Reste alors à trouver le bon interlocuteur pour trianguler la situation.

« "Que ceux qui ont faim aient du pain ! Que ceux qui ont du pain aient faim de justice et d'amour !" Abbé Pierre

C'est le moment d'y penser !



**Bulletin d'adhésion CGT**  
(lien vers [CGTGENERALI.fr](http://CGTGENERALI.fr))

L'équipe CGT Generali à votre écoute  
Contact : [cgtgeneral@gmail.com](mailto:cgtgeneral@gmail.com) ou  
[eric.oyombo@general.com](mailto:eric.oyombo@general.com)