

Un challenge pendant la négociation sur l'épargne, ça vous tente ?

Non-cadres et cadres, siège et Province

NEGOCIATION Egalité Pro / Qualité de Vie au Travail

LA CGT REVENDIQUE QUOI ?



Quand tu te rends compte que travailler plus, ça ne change pas ta paie.

Elle revendique une recherche pro active des disparités salariales : il est anormal que ce soient les salariés qui demandent alors que la direction a les salaires de tous. D'ailleurs, combien n'osent pas demander ? Avec 40 demandes de recours sur 5000 salariés... la direction fait des économies !

Supprimer immédiatement les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Et si on arrêta de payer les femmes moins que les hommes pour le même boulot ? Pourquoi attendre ? En bonus : aligner les anciens sur les nouveaux, histoire que l'expérience ne soit plus une pénalité salariale.

Rechercher et à étudier les cas d'inégalités salariale entre salariés

Aligner les salaires des anciens sur celui des nouveaux : il n'est pas normal qu'un salarié nouvellement embauché soit mieux rémunéré qu'un ancien salarié.

Supprimer les objectifs et intégrer le montant des primes équivalentes sur les salaires

Objectifs supprimés, primes intégrées au salaire. Travailler pour vivre, pas pour courir après des carottes.

L'exercice du recours par le salarié

On demande juste un petit effort : motiver les refus. La transparence, c'est tendance.

Les salariés peuvent faire un recours en cas de différence de rémunération en contactant le service RH par écrit et, en cas de désaccord, saisir la commission de recours égalité professionnelle. La CGT Generali demande que chaque refus soit dûment motivé par la Direction, car les décisions de refus actuelles ne sont pas accompagnées d'explications. De plus, la CGT Generali souhaite que toutes les organisations syndicales représentatives puissent participer à la commission ad hoc.

Le droit à la déconnexion

Plutôt que de compter sur la « bonne volonté », on propose un vrai système qui coupe les mails après 19h. Parce que non, répondre à un mail à 22h ne devrait pas être un critère d'engagement.

Pour garantir le respect des temps de repos des salariés, il est nécessaire de négocier la mise en place d'un système informatique qui bloque l'envoi des mails en dehors des heures de travail. Les salariés ne doivent pas envoyer de mails en dehors de leurs heures de travail, sauf en cas de nécessité, et doivent indiquer que la réponse n'est pas urgente. De plus, les salariés ne sont pas obligés de répondre aux sollicitations reçues en dehors de leurs heures de travail et peuvent éteindre leurs appareils ou utiliser des messages d'absence pour indiquer leur indisponibilité.

L'Intelligence Artificielle Générative

On veut qu'elle serve à bosser moins, mieux, et à 32h/semaine.

L'IA Générative a un impact significatif sur la qualité de vie au travail.

Pour garantir une mise en œuvre équitable de l'IA G, l'entreprise doit négocier plusieurs engagements. Elle doit améliorer les conditions de travail, réduire la charge de travail et instaurer une semaine de 4 jours à 32 heures pour favoriser l'équilibre vie professionnelle et personnelle. De plus, l'entreprise doit assurer la transparence et la sécurité des données, éviter les biais et discriminations, protéger les salariés contre les abus potentiels de l'IA G, et offrir des formations sur l'IA G à tous les salariés.

En accord avec nos revendications ? Pensez-y aux prochaines élections !

Le 5 juin : en grève et en manifestations pour nos retraites !

Le 5 juin pour la première fois il va y avoir un vote à l'Assemblée, des député-es qui s'exprimeront « pour ou contre l'abrogation de la retraite à 64 ans ».

Grace aux énormes mobilisations de 2023 aujourd'hui encore près de 70% de la population est pour abroger la loi.

Pour gagner, participons aux mobilisations partout en France et interpellons nos député-es.



« GLOBAL CHALLENGE 2025 »

Avec un résultat net de centaines de millions d'euros (867 000 000 € pour 2024), Generali France pourrait sans doute financer ces modestes 100 000 € sans sourciller.

Mais la stratégie choisie est bien plus... audacieuse : faire appel aux dons des salariés ! Une belle façon de redistribuer... la charge de la générosité !



Quand la redistribution des bénéfices salariés est insuffisante, notamment par rapport aux concurrents, comment Generali peut en plus demander aux salariés de donner et de donner de leur temps libre !

Nul doute que la somme sera atteinte : les 10 plus hautes rémunérations (périmètre DSO) qui se partagent plus de 10 millions d'€ par an pourraient se montrer généreuses. D'autant plus que, comme indiqué : « chaque don ouvre droit à une réduction d'impôt sur le revenu, jusqu'à 66 % du montant ».

THSN fera-t-il mieux que le Secours Populaire ?

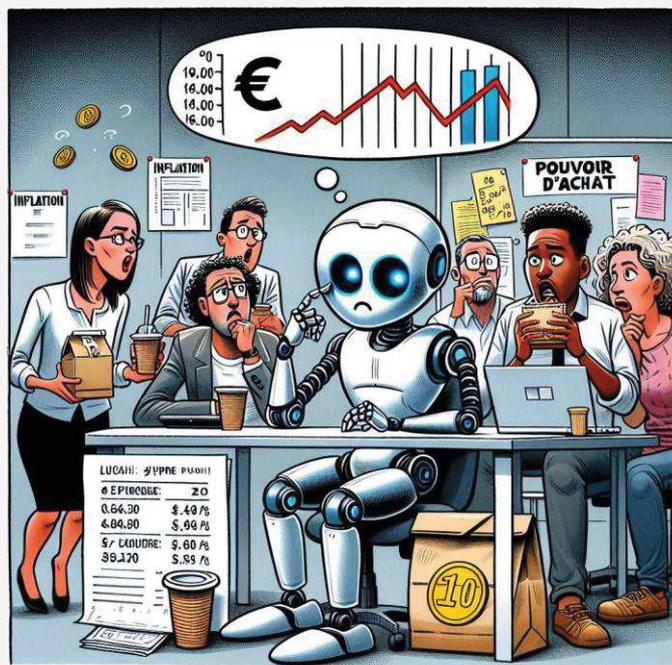
Generali, toujours à espérer la générosité de ses employés... Peut-être qu'un jour, elle découvrira le concept de la réciprocité et deviendra généreuse à son tour ?

CAP OU PAS CAP ? JOUEZ AVEC L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE !

Voici un petit prompt à personnaliser à poser dans une IA :

« Calcule quel devrait être mon salaire actuel si mon salaire de départ avait suivi l'inflation annuelle depuis mon embauche, en utilisant exclusivement les taux d'inflation publiés par l'INSEE. J'ai commencé à travailler dans l'entreprise en [année d'arrivée] avec un salaire brut annuel de [montant en euros]. Merci de me fournir le résultat actualisé. »

De quoi estimer votre gain ou perte de pouvoir d'achat : et là, c'est la surprise !



C'est le moment d'y penser !

Soutenez ou rejoignez l'équipe !
[Bulletin d'adhésion CGT](#)



L'équipe CGT Generali à votre écoute
Contact : cgtgeneral@gmail.com ou
eric.oyombo@general.com

