

Ça y est, le grand jeu annuel est de retour !

Non-cadres et cadres, siège et Province

GLOBAL PULSE SURVEY 2025

Vous vous souvenez des éditions précédentes ?

Vous aviez rempli le questionnaire avec espoir.

Le résultat ? Un magnifique rapport PDF qui décore parfaitement les disques durs de la direction qui se vante du taux de participation.

Devinez quel sujet ne figurera pas dans la restitution cette année encore ?

- A) La charge de travail
- B) Les salaires
- C) La reconnaissance
- D) Toutes ces réponses

En général, aucun des verbatims exprimés en fin de sondage ne remontent dans la synthèse.

Alors, comment jouer cette fois-ci ?

Pour une fois, l'action la plus forte est... l'inaction.

Imaginez la tête de la direction face à un taux de participation en chute libre ! Ce serait la preuve la plus éloquente de votre mécontentement.

Votre force est dans votre silence.

Parlez-en entre vous, souriez, et laissez ce questionnaire prendre la poussière numérique.

Ensemble, faisons de cette « enquête » la plus grande réussite... en n'y participant pas !

Laissons ce questionnaire battre des records... d'abstention !

Parce que parfois, le silence est la meilleure des réponses.

Le petit détail technique qu'on oublie de préciser :

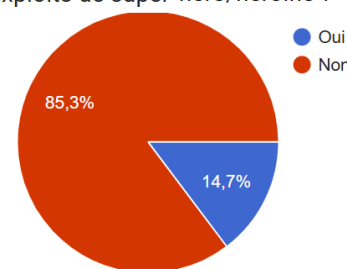
« Confidentiel » ne veut pas dire « anonyme ». Les liens sont individuels. Sympa, non ?



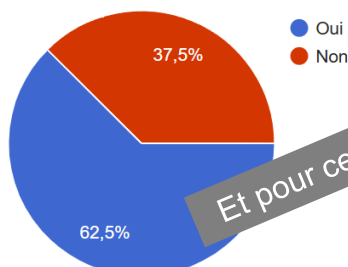
Et si votre manager insiste un peu trop, vous pouvez dire que vous l'avez fait ou bien ... lui rappeler que ce n'est pas obligatoire !



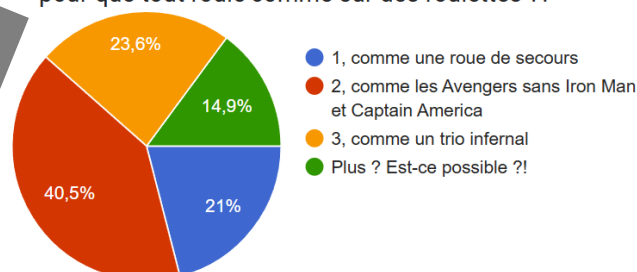
Est-ce que tu trouves que ta paie reflète bien tes exploits de super-héro/héroïne ?



As-tu le sentiment que ton équipe est en sous-effectif, aussi nombreuse qu'une équipe de rugby... à trois ?



Mais alors, combien de collègues manqueraient pour que tout roule comme sur des roulettes ??



Et pour ceux qui ont répondu OUI



Ne perdez plus vos jours RTT !

Vous avez jusqu'au 31 décembre pour poser ceux qui vous restent.

Accord Egalité Professionnelle

Pourquoi la CGT n'a pas signé

Le peu d'engagement de la direction en faveur d'actions concrètes n'a pas motivé les adhérents CGT consultés.

En effet, aucune de nos excellentes revendications n'a été retenue.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

1. Suppression immédiate des écarts de rémunération (H/F, F/F, H/H)

- À compétences égales, salaires égaux : La CGT demande une égalité salariale réelle, incluant la reconnaissance de l'ancienneté et des compétences acquises.
- Il est inadmissible qu'un salarié nouvellement embauché gagne plus qu'un collègue expérimenté

qui transmet les savoirs de l'entreprise.

2. Droit au recours en cas d'inégalité salariale

- Tout salarié doit pouvoir contester une différence de rémunération et obtenir une réponse motivée, pas un refus sans explication.
- La CGT demande que toutes les organisations syndicales représentatives puissent participer à la commission ad hoc pour garantir la transparence.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

1. Concertation sur la valeur travail

- L'écart entre le travail prescrit et le travail réel est source de souffrance : il est temps d'en discuter sérieusement.
- La CGT propose de repenser le travail réel pour mieux prévenir les risques psychosociaux. Redonner du sens au travail, c'est améliorer la santé et l'engagement des salariés.

2. Suppression des objectifs et intégration des primes dans le salaire

- La CGT demande une rémunération stable et transparente, sans pression liée aux objectifs. Les objectifs sont souvent source de stress et de pression inutile : les primes doivent être intégrées au salaire pour plus de stabilité.

3. Droit à la déconnexion

- L'entreprise doit garantir un système qui empêche l'envoi de mails hors temps de travail, et non compter sur la bonne volonté des salariés. Le respect des temps de repos est essentiel : chacun doit pouvoir se déconnecter sans culpabilité ni pression.

4. Télétravail pour le personnel commercial

- La CGT demande l'instauration d'un jour de télétravail pour le personnel du réseau salarié. C'est une mesure d'équité et de modernisation des conditions de travail.

5. Encadrement de l'Intelligence Artificielle Générative (IA G)

L'IA peut améliorer les conditions de travail, mais elle nécessite des engagements.

L'entreprise doit s'engager à :

- a. Faire bénéficier l'IA G à toutes les parties prenantes et favoriser notamment l'amélioration des conditions de travail, la réduction de la charge de travail, la réduction du temps de travail en instaurant la semaine de 4 jours à 32 h, l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle vie personnelle.
 - b. Garantir une transparence sur l'utilisation de l'IA G dans l'entreprise, y compris les objectifs, les risques et les mesures de protection des données mises en place.
 - c. Garantir la sécurité des données utilisées par l'IA G, pour s'assurer qu'aucune information sensible ou personnelle n'est divulguée ou utilisée de manière inappropriée.
 - d. Eviter les biais et les discriminations potentiels introduits par l'IA G, en s'assurant que les algorithmes sont équitables et ne désavantagent pas certains groupes de salariés.
 - e. Prendre des mesures pour protéger les salariés contre les abus potentiels de l'IA G, tels que la surveillance excessive ou l'utilisation de l'IA G pour évaluer les performances.
 - f. Offrir l'accès aux formations sur l'IA G à tous les salariés de l'entreprise.
- Restreindre ces formations à une seule catégorie de salariés pourrait entraîner des discriminations à long terme.

Vous êtes en accord avec nos propositions ? Alors faites entendre votre voix lors des prochaines élections ! Ensemble, renversons le rapport de force.



C'est le moment d'y penser !

Soutenez ou rejoignez l'équipe !

Bulletin d'adhésion CGT

Formations au droit incluses !



L'équipe CGT Generali à votre écoute

Contact : cgtgeneral@gmail.com ou eric.oyombo@generalali.com