



La direction veut changer les règles : pourquoi la proposition bride l'épargne salariale

1. Le plafond de verre (8,8 %) : Même si les bénéfices de l'entreprise s'envolent, la Direction a posé un couvercle.

Limiter l'Intéressement + la Participation (P+I) à 8,8 % de la masse salariale, alors que le système actuel a permis de toucher 9,19 % l'année dernière ? Ce nouvel accord bloquera la croissance de notre épargne salariale.

2. Le piège du résultat net ajusté (soit après impôts) : C'est la première étape où Generali se sert.

Si le profit de l'entreprise baisse après le paiement des impôts, la prime tombe brutalement par paliers : elle passe de 8,8 % à 7 %, 5 % ou même 3 % !

3. Les salariés paient pour les impôts de Generali.

La double peine (RO : Résultat Opérationnel) : Même après le premier filtre, Generali revient à la charge avec le Résultat Opérationnel IFRS (International Financial Reporting Standards) qui comptera pour **30 %** des objectifs.

Si cet indicateur est mauvais, l'enveloppe est encore réduite, ne laissant aux salariés qu'une P+I bien maigre par rapport à leurs efforts.

Si, par contre, l'entreprise gagne énormément d'argent, l'enveloppe ne grossira pas beaucoup plus car elle est bloquée par un "plafond" et le tout petit bonus (le boost) ne remplacera jamais ce qui a été perdu.

La direction a simulé l'utilisation du mode de calcul proposé sur le dernier exercice.
Résultat ? Une baisse de l'enveloppe P+I de 2,45 millions d'euros !
 32,9 au lieu de 35,35 M€

	Sur 2025
Masse salariale entreprise	384,6
Enveloppe globale P+I	32,90
%(P+I) Masse Salariale	8,55%
Enveloppe globale (P+I) + 0% de boost	32,90

En résumé

- **Indexer la P+I sur la masse salariale** (qui suit péniblement l'inflation) **figerait le pouvoir d'achat**. Seul le maintien sur les résultats, beaucoup plus dynamiques, permet de compenser l'inflation future et de garantir un véritable partage des richesses.
- **La masse salariale est une variable pilotée par la direction** unilatéralement (gels de recrutements, non-remplacement des départs, externalisations). Le résultat social est le seul indicateur qui reflète la valeur réelle créée par le travail des salariés et qui croît quatre fois plus vite que les salaires.
- Faut-il relever que **les objectifs financiers sont décidés par la direction** ? Que parmi les critères d'objectifs les frais généraux intègrent la masse salariale ? Et qui bénéficiera des gains apportés par l'intelligence artificielle ?

Signer cet accord reviendrait à accepter que, même en atteignant 100 % des critères de performance de l'entreprise, nous recevions systématiquement moins que ce que nous percevons aujourd'hui.

Nous refusons cet accord de régression ! Et nous avons des revendications page suivante !

Epargne Salariale

●● NOS REVENDICATIONS ●●

Un constat sur l'inflation réelle et le pouvoir d'achat : Le différentiel augmentations/inflation n'est que de 1,2 % sur 5 ans. L'épargne salariale n'est plus un "bonus", c'est le seul outil qui protège réellement le niveau de vie face à une inflation qui pourrait remonter.

Mieux répartir les gains en 4 points

1. Maintenir le principe d'une enveloppe exprimée en pourcentage du Résultat Opérationnel Brut.

=> Refus de la base sur la masse salariale.

Sur 5 ans, les effectifs de Generali France stagnent voire reculent légèrement, tandis que la masse salariale progresse à peine malgré des résultats en forte hausse. Résultat : une productivité en hausse... mais une redistribution qui ne suit pas.

2. Revoir à la hausse le taux appliqué au Résultat Opérationnel Brut, en le portant de 4,2 à 8 %. L'historique montre que les plafonds bas (3,1 % en 2020) ont coûté cher à notre intéressement : rattrapons ! Si l'IA booste les profits (résultat social) mais que les effectifs stagnent ou diminuent (masse salariale), seul un intéressement basé sur le résultat permet de capter la valeur créée. Indexer sur la masse salariale reviendrait à "débrancher" les salariés des gains de l'IA.

3. Instaurer un accord annuel et pas triennal pour encadrer les dispositifs de l'épargne salariale pour suivre la progression du résultat opérationnel.

4. Mettre en place un abondement en privilégiant les bas revenus

Vous êtes en accord avec nos revendications ? Alors gardez en tête une chose : la direction ne bougera que si nous pesons vraiment dans les négociations.

Pour agir, elle a besoin d'organisations syndicales représentant au moins 50 % des voix. Avec votre soutien, nous pouvons négocier sans céder et là, tout devient possible !

Faites la différence, surprenez la direction : votez CGT aux prochaines élections !

Le fameux boost

Fourchettes de taux d'atteinte du Résultat net ajusté	% de boost appliqué sur l'enveloppe P+I théorique
Entre 100 et 103%	0%
104 et 106%	1%
107 et 109%	1,5%
110 et 111%	2%
112 et 114%	2,5%
supérieur ou égal à 115%	3%

?? La direction refuse de faire un accord sur l'IA

Au prétexte que ce ne sont que des projets dont certains vont s'arrêter, la direction a indiqué que les réunions de concertation suffiront. Mais suffiront à quoi sinon à laisser les projets être mis en place sans le regard des organisations syndicales, donc des salariés, qui ne seront informées qu'a posteriori ?? Combien de projets sont en cours et quelles activités sont impactées ??

Il fait frais à Marseille !



Bonne nouvelle, suite à notre intervention, la climatisation des bureaux côté sud a été réparée !

A quand l'ensemble du site marseillais ?

Un peu de fraîcheur, c'est aussi l'action de la CGT Generali ☺



« Le monde appartient à ceux dont les ouvriers se lèvent tôt. » - Coluche

C'est le moment d'y penser !

Soutenez ou rejoignez l'équipe !
Bulletin d'adhésion CGT
Formations incluses !

Envie d'aller plus loin que le tract ? Venez échanger !



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

