



LE CANARD DÉCHAÎNÉ

Du Réseau Commercial LFAC

libre ensemble



Mardi 2 janvier 2018

GENERALI GLOBAL ENGAGEMENT SURVEY 2017

SOMMAIRE

- P1 • Edito
- P2 • GGE SURVEY LFAC
- P3 • GGE SURVEY LFAC suite, les CDA et les vœux.

Directeur de publication

Laurent ARTIGAU

Rédactrice en chef

Joëlle MENEGHIN

Conception

Franck CHABAUD

Ont participé à ce numéro

Valérie Arseguet-Delpech
Véronique Dauly
Pierre Perrault

Téléphone :
06.60.38.36.82

Courriel :
contact@unsa.generalis.com

Vous avez été nombreux à répondre au dernier questionnaire global Engagement Survey et les résultats sont édifiants.

Au vu de vos réponses, nous aurions pu, comme la direction, être surpris de ce désaveu envers nos managers et direction. Mais voilà, il y a quelques semaines, nous alertions déjà notre directeur, sur certains comportements peu adaptés à des postes où il faut de la compétence, du savoir-faire et surtout du savoir être, ce qui, à l'évidence, n'est pas le cas pour certains cadres de l'entreprise :

La preuve, nous venons, une fois de plus, de lancer une alerte RPS pour une de nos collègues victime de harcèlement moral de la part de son DAG. Ce n'est pas la première fois et ce ne sera pas non plus, hélas la dernière.

L'entreprise s'accommode assez bien des erreurs de management. Les collaborateurs, moins.



Mais peut-être que le résultat de cette enquête va donner un nouvel éclairage à nos patrons et donc soyons positifs pour l'avenir.

Taux de participation LFAC : 77% soit 153 réponses (participation des administratifs 81%)

Globalement, les salariés de LFAC trouvent qu'ils s'entendent bien avec leurs collègues, qu'il y a une bonne coopération entre salariés.

Par contre, ils pensent que Generali se situe mal par rapport à ses concurrents au niveau de la qualité du service aux clients.

Ils trouvent aussi que nos cadres dirigeants ont du mal à prendre rapidement des décisions et que Generali réagit trop lentement pour régler les problèmes.

Ignorer un problème est encore le plus sûr moyen de le résoudre.



Ils estiment que la communication vers la base est très mauvaise dans l'ensemble, et que la coopération se fait très mal entre LFAC et les autres entités du groupe.

Le sentiment ambiant est que l'entreprise n'inspire pas les salariés à donner le meilleur d'eux-mêmes, et que nous avons beaucoup de mal à croire à la finalité et aux objectifs de notre entreprise.

Nous pensons, qu'il y a des obstacles majeurs sur notre lieu de travail qui nous empêchent de bien travailler, et que nous ne disposons pas des outils et ressources nécessaires pour travailler efficacement.

De ce fait, il est apparu un sentiment de difficulté pour parvenir à relever efficacement les défis que nous rencontrons, ce qui fait que notre travail ne nous procure plus un sentiment d'accomplissement personnel.

GENERALI GLOBAL ENGAGEMENT SURVEY 2017– LFAC

En ce qui concerne la Direction Générale, une grande partie des salariés de LFAC, pense que Generali n’a pas de vision claire pour l’avenir, et que la stratégie business n’est pas adaptée à la situation actuelle. Les salariés LFAC n’ont pas confiance dans les décisions prises par la Direction Générale du groupe Generali.

C’est pire pour les cadres dirigeants, au vu des résultats de l’enquête, il semblerait que le chemin à suivre n’est pas clair, les décisions ne sont pas en phase avec les valeurs du groupe, aucune mesure significative n’a été prise à la suite de l’enquête précédente.

La qualité de travail des cadres dirigeants pour communiquer avec nous et prendre des décisions est médiocre.

Cadres dirigeants de l’entreprise

Réseaux Salariés - LFA

	Total Favorable	Distribution 2017	Norme France Services financiers
Cadres dirigeants de l’entreprise	47	-15*	-5
6 Les cadres dirigeants de mon entreprise indiquent clairement le chemin à suivre.	77	-6	14*
24 Je pense que les décisions des cadres dirigeants de mon entreprise sont en phase avec les valeurs du Groupe Generali.	73	-10*	9*
40 J’ai le sentiment que des mesures significatives ont été prises à la suite d’enquêtes précédentes.	28	-20*	n/a
69 Selon vous, quelle est la qualité du travail effectué par les cadres dirigeants de votre entreprise pour communiquer auprès des collaborateurs.	32	-18*	-16*
70 Selon vous, quelle est la qualité du travail effectué par les cadres dirigeants de votre entreprise pour prendre rapidement des décisions.	28	-20*	-27*

Ce n’est pas mieux pour nos supérieurs directs.

Supervision

Réseaux Salariés - LFA

	Total Favorable	Distribution 2017	Norme France Services financiers
Supervision	71	-9*	2
15 Mon supérieur direct me donne régulièrement son avis sur mes performances professionnelles.	76	-8*	9*
33 Mon supérieur direct reconnaît la qualité de mon travail lorsqu’il est bien fait.	86	-3	7*
48 Mon supérieur direct sait instaurer un esprit d’équipe.	69	-9*	-4
55 Mon supérieur direct est ouvert aux suggestions de changement de ses salariés.	73	-4	2
59 Mon supérieur direct définit des objectifs ambitieux mais atteignables pour mon équipe.	66	-12*	n/a
62 Mon supérieur direct montre l’exemple.	64	-12*	n/a
63 Mon supérieur direct communique efficacement.	65	-11*	-6

Eux non plus, ne communiquent pas efficacement, ils ne donnent pas directement l’exemple. Les objectifs définis ne sont pas atteignables, ils sont peu ouverts aux suggestions de changement de leur collaborateur. Ils ne savent pas instaurer un esprit d’équipe, ils ne reconnaissent pas la qualité de notre travail lorsqu’il est bien fait, et ne donnent pas régulièrement leur avis sur nos performances professionnelles.

GENERALI GLOBAL ENGAGEMENT SURVEY 2017– LFAC suite

Carrière, Formation et Développement

Réseaux Salariés - LFA

	Total Favorable	Distribution 2017	Norme France Services financiers
Carrière, Formation et Développement	65	-12*	9*
16 Je pense avoir des possibilités d'épanouissement personnel et professionnel au sein de mon entreprise.	64	-11*	7
34 Mon entreprise sait promouvoir les salariés les plus compétents.	58	-13*	23*
49 J'ai une idée assez claire de mes possibilités de carrière au sein de mon entreprise.	55	-22*	9*
56 Mon poste fait bon usage de mes compétences et aptitudes.	79	-6	3
60 J'ai suffisamment d'occasions de suivre des formations pour améliorer mes compétences à mon poste actuel.	68	-9*	5

Les salariés ont le sentiment de ne pas avoir la possibilité de s'épanouir personnellement et professionnellement au sein de l'entreprise. Leurs supérieurs ne savent pas promouvoir les salariés les plus compétents : nous n'avons plus une idée claire des possibilités de carrière au sein de l'entreprise, nos performances professionnelles ne sont pas évaluées de façon équitable et l'entretien d'évaluation annuel n'aide pas à améliorer nos performances et à obtenir les formations demandées.

[On ne nous tient pas informés des sujets nous concernant. Il n'y a pas suffisamment d'efforts pour recueillir les opinions et idées des collaborateurs. Il n'y a pas non plus suffisamment d'échanges entre les cadres dirigeants et les collaborateurs.](#)

La prise en charge des CDA selon le cabinet SEXTANT

Dans Le dernier rapport de l'expert comptable du Comité Central d'Entreprise Generali France, en conclusion de l'analyse faite sur LFAC, le cabinet SEXTANT dit que la réussite du plan de développement des effectifs de LFAC, repose en grande partie sur la capacité de Generali France à intégrer et à fidéliser les CDA.

Le fort turnover sur cette fonction témoigne de la nécessité de plans d'actions adaptés : intégration, formation, accompagnement, rémunération (clairement expliquée), mobilité interne, évolution de carrière, etc.

[Pour cette nouvelle année 2018, nous espérons qu'une véritable prise de conscience de la part de la direction va enfin s'opérer, et ce sur l'ensemble de nos problématiques .](#)

[Les élu\(e\)s de l'UNSA , vous souhaitent à vous et à vos familles une belle année 2018 : Santé, Amour et Joie](#)

