

Le 25 janvier 2008, lors des négociations salariales, notre délégation **FO** a fait la déclaration suivante :

Le projet d'accord proposé par la Direction est inacceptable et appelle une riposte. Mais il faut commencer par réagir à certains propos lus dans la presse sur Generali.

Communication ou manipulation ?

Dans un article de l'Argus des Assurances du 18 janvier 2008, Claude Tendil, le Président Directeur Général de Generali, se vante d'avoir « *lancé un vaste dispositif de dialogue au sein de l'entreprise* ». « *Nous avons réfléchi, dit-il, successivement avec le comité de direction, puis avec les directeurs et les 400 cadres supérieurs de l'entreprise* ». Il ajoute avoir « *associé à cette réflexion tous les managers de proximité, soit 1500 collaborateurs, puis les 1700 commerciaux salariés et les 5000 salariés* ». Formidable ! Mais les salariés savent ce qu'il en est, en réalité. La participation aux forums « *Ambition* », est vécue comme une corvée qu'il est difficile d'éviter et personne n'est dupe.

Le comble c'est quand Michel Estimbre, le Directeur du dialogue dans l'entreprise et de l'environnement du travail, ose présenter les décisions de la Direction de Generali, par exemple les « *appels mystères* » comme le produit de cette prétendue réflexion collective. Aujourd'hui, on appelle cela de la communication, avant cela s'appelait de la manipulation.

Quel est le coût de la communication ? Quels moyens faut-il déployer pour obtenir dans de nombreux journaux des articles élogieux sur le « *bien être* » chez Generali, « *le club med ou presque* » ? Le prix ce sont les salariés qui le payent avec la baisse de leur pouvoir d'achat, avec la course aux performances, avec le stress ...

Mépris pour les syndicats et les salariés

Dans le même article de l'Argus des Assurances, les journalistes, peut être dubitatifs, interrogent Claude Tendil « *Vous avez dû aussi faire face à un conflit salarial ...* ». La réponse de Claude Tendil exprime un profond mépris pour les organisations syndicales et surtout pour les salariés. Il prétend qu'il « *s'agissait de revendications génériques* » et il ajoute « *Chez nous, il y avait en plus un caractère conjoncturel, lié à la tenue des premières élections professionnelles au sein de la nouvelle entreprise. Le conflit a disparu de lui-même immédiatement après ces élections* ».

Si on comprend bien, Claude Tendil affirme que les syndicats ont appelé à l'action et se sont unis sur les revendications d'augmentation générale des salaires, non pas pour obtenir ces augmentations, mais dans le seul but d'obtenir des voix aux élections. Il affirme aussi, qu'après les élections, quand les électeurs ont voté, les syndicats ont aussitôt abandonné leurs engagements.

Quel mépris pour les syndicats mais c'est aussi une accusation grave ! Quel mépris pour les élections ! Quel mépris pour la démocratie !

Cela appelle plusieurs réflexions :

1) **Claude Tendil pourrait-il tenir de tels propos** si l'unité sur les revendications salariales s'était maintenue ? Rappelons les faits : aucun syndicat n'a signé en 2007, nous avons tous affirmé que les négociations n'avaient même pas commencé. Faut-il renoncer à nos revendications d'augmentations générales ? Claude Tendil pourrait-il tenir ses propos méprisants si nous étions restés unis pour réclamer **au titre de 2007 une augmentation générale de 2,5 % avec un minimum de 700 euros et une prime de 1500 euros**.

2) **Faut-il accepter sans réagir ?** Le projet d'accord sur les salaires porte sur 3 ans. Alors que la situation économique risque de se dégrader peut-être de s'effondrer, l'accord proposé protège les profits de Generali et n'apporte aucune garantie aux salariés. Lors des grèves de juin, nous avons tous constaté que les salariés étaient furieux contre l'accord cadre qui avait fixé une enveloppe globale participation / intéressement. Faut-il accepter de la maintenir, pire de l'étendre à une enveloppe globale participation / intéressement / abondement / augmentations générales / augmentations individuelles / primes d'objectif ? Faut-il accepter un accord sur 3 ans ?

3) **Après les divisions syndicales, tout est fait pour diviser les salariés** et les opposer les uns aux autres. Faut-il accepter de créer des statuts différents, ceux qui feraient le choix de rémunérations variables ceux qui feraient le choix des augmentations générales, diviser entre « *optant* » et « *non optant* » ?

4) **Faut-il attendre les prochaines élections professionnelles** pour réagir et donner raison à l'appréciation méprisante de Claude Tendil ?

Notre syndicat **FO** a maintenu les revendications de 2007, **pour 2008 il a chiffré les revendications à 3,5 % d'augmentations générales, pour tous sans exception, avec un minimum de 800 euros et une prime de 1500 euros.** Notre syndicat a soutenu ces revendications depuis le début et a proposé l'unité.

Un accord sur 3 ans pour protéger les profits

L'actualité économique devrait conduire tous les syndicats à réagir. Michel Estimbre a présenté lors des négociations des prévisions de croissance des résultats de Generali sans pouvoir les justifier. Ces prévisions sont au centre du montage de l'accord qui est proposé, l'évaluation des conséquences d'un accord sur 3 ans est impossible autrement. Quel groupe d'assurances, quelle banque, quelle institution financière peut prétendre avoir des prévisions certaines sur 3 ans ?

Les pertes invraisemblables que vient d'annoncer la Société Générale représentent un coût bien supérieur à la satisfaction des revendications génériques des salariés dont parle Claude Tendil. **Mais nous pouvons parier qu'on demandera encore aux salariés d'en faire les frais,** et pas seulement à ceux de la Société Générale. Quand les résultats sont très élevés comme ça a été le cas et comme c'est encore le cas pour Generali, les salariés n'en profitent pas, mais si la situation est difficile, on demandera aux salariés d'en faire les frais. Au fond la logique de l'accord, c'est la baisse du pouvoir d'achat des salariés et l'individualisation des salaires.

Pour notre syndicat FO, il n'y a qu'une seule voie sérieuse, qu'une seule voie conforme à l'intérêt des salariés, c'est celle de l'unité sur les revendications d'augmentations générales des salaires.

Actions gratuites : quel est le véritable but ?

Interrogé par les délégués du personnel, la Direction a répondu que les actions gratuites « *sont attribuées aux collaborateurs qui ont participé de manière significative à la vie de l'entreprise dans le courant de l'année 2007* ».

C'est honteux ! Il y aurait des collaborateurs qui participeraient et d'autres qui ne participeraient pas à la vie de l'entreprise... C'est la preuve évidente d'une volonté d'opposer les salariés les uns aux autres et de créer un climat malsain.

Notre syndicat **FO** a reçu un message de Michel Estimbre particulièrement révoltant que nous avons publié sur le site <http://foassurances.unblog.fr>. La Direction de Generali accorderait aux délégués syndicaux centraux une compétence pour choisir quels délégués bénéficieraient des actions gratuites. Est-ce le rôle d'un syndicat ? Notre délégué syndical central de **FO** a bien sûr refusé de jouer ce rôle.

Notre syndicat **FO** dénonce cette politique qui s'oppose aux augmentations de salaires. Distribuer des actions plutôt que du salaire a des conséquences néfastes pour le salaire direct touché par les salariés mais aussi pour le salaire indirect qui est versé aux régimes de protection sociale collective. Ces actions ne coûtent finalement rien à l'entreprise. Bien au contraire ceci lui permet de diminuer les coûts fiscaux et donc d'augmenter les bénéfices.

Activité sociales et culturelles, NON au gel des prestations !

Les syndicats CFDT, CGC et CFTC, constituant ensemble une majorité relative au sein du comité d'établissement, ont exclu les élus de la CGT, de l'UNSA et de **FO** du CCE.

Ils ont ensuite transféré le budget des activités sociales et culturelles au CCE. C'est dans ces conditions que la Direction a dévolu au CCE un budget de 5,967 millions d'euros pour 2008. **Nous constatons avec indignation que ce budget est aujourd'hui gelé alors que les salariés attendent leurs prestations.**

Le budget du comité d'entreprise est calculé sur la masse salariale ; il s'agit d'un salaire différé qui appartient à la collectivité des salariés. Il doit être remis immédiatement à leur disposition.

Nous demandons solennellement que les fonds dévolus au CCE soient immédiatement disponibles pour permettre aux salariés de bénéficier dès maintenant des prestations qui leur sont dues (par exemples chèques vacances / colonies / voyages ...) pour leur permettre d'organiser leurs activités et congés.

Retenez dès aujourd'hui la date de la prochaine assemblée de notre syndicat **FO** ouverte à tous les salariés : **jeudi 21 février 2008 à 12 h 30 Salle Atlantique – immeuble WILO.**

Attention le local syndical **FO** du Jade sera déménagé le 12 février 2008. Il sera situé au rez de chaussée du Jade, côté rue des Fruitiers (près l'espace « bien être »).