

## Un accord honteux !

Notre syndicat **FO** a refusé de signer l'accord triennal du 13 février 2008<sup>1</sup>. Comment un syndicat de salariés peut-il signer un tel accord ?

**Avec cet accord tous les salariés sont lésés** puisque le niveau d'augmentation générale est bien en dessous de la hausse du coût de la vie. (Selon l'INSEE, la hausse des prix en 2007 a atteint 2,6 %)

**Cet accord crée des oppositions entre salariés**, les cadres des classes 5 et 6, ainsi que les classes 7, sont divisés entre « optants » et « non optants ». Les cadres « optants » seront soumis à des objectifs. Les non cadres des classes 1 à 4 n'ont pas le choix, ils seront tous soumis à des objectifs. Le pire, ce sont les objectifs collectifs qui conditionnent la prime d'équipe des non cadres et partiellement la prime variable des cadres. Combien de temps faudra-t-il pour que dans tel ou tel service on désigne celui ou celle qui est soupçonné de faire chuter l'objectif ?

**Cet accord place les salariés devant des choix difficiles et les expose à des pressions importantes.** Faut-il opter ou non ? Faut-il s'attendre à des conséquences sur la carrière et sur l'emploi si les objectifs ne sont pas atteints ? N'y a-t-il pas un risque aggravé de subir la caractérisation d'insuffisance professionnelle ?

**Notre syndicat FO a dénoncé ce système qui est un facteur de stress.** Nous avons réclamé une enquête préalable des CHSCT pour mesurer les conséquences sur la santé des salariés. C'est ce que prévoit la jurisprudence quant il y a une modification de la structure des salaires. Les signataires ont totalement ignoré cette demande.

**Notre syndicat FO a réclamé des garanties qui n'ont pas reçu de réponse à ce jour.**

La Direction doit garantir à tout salarié qu'il ne risque pas de sanction ni de subir un quelconque préjudice pour sa carrière en n'atteignant pas ses objectifs ou en refusant des objectifs, par exemple en refusant de signer un avenant à son contrat ou le bilan de l'entretien individuel.

La Direction doit renoncer au motif d'insuffisance professionnelle comme motif de licenciement ou de sanction.

Jeudi 21 février nous nous retrouverons salle Atlantique en Assemblée ouverte. Nous pourrons discuter quelles revendications mettre en avant et quelle initiative prendre.

**Assemblée ouverte à tous**

**Jeudi 21 février 2008**

**A 12 heures 30**

**Salle Atlantique de l'immeuble WILO**

<sup>1</sup> Le syndicat CGT n'a pas signé. Notre syndicat **FO** s'en félicite et est ouvert à toute démarche unitaire.

Pour que chacun puisse s'y retrouver, nous avons recensé dans un tableau les événements qui se produiront pour chaque catégorie visée dans l'accord du 13 février 2008 et, s'agissant des classes 5 et 6, optant pour la rémunération variable.<sup>2</sup>

Qui cède des congés et renonce aux augmentations générales (AG)<sup>3</sup> ? Qui signe un avenant ? Qui est soumis à des objectifs ? A quelle date ?

	2008	2009	2010	2011
<b>CLASSE 6</b> Optant pour le variable	<b>AG 1,9% plafonnée à 32000€</b> (min. 475€)	<b>Disparition de l'AG</b> <b>Variable sur exercice 2008</b> (% des objectifs atteints = 5000 € max si 100%)	<b>Disparition de l'AG</b> <b>Variable sur exercice 2009</b> (% des objectifs atteints = 5000 € max si 100%)	<b>Disparition de l'AG</b> <b>Variable sur exercice 2010</b> (% des objectifs atteints = 5000 € max si 100%)
	<b>Avenant</b> (forfait jours) à signer en février 2008 <b>A effet du 01/01/2008</b>  Possibilité de sortir en 2009 du dispositif si décision en novembre 2008.	<b>Tacite reconduction</b>  Possibilité de sortir en 2010 du dispositif si décision du salarié en novembre 2009.	<b>Tacite reconduction</b>	<b>Fin accord triennal</b> Au 01/01/11, si pas de nouvel avenant, retour à une structure de rémunération, montant annuel brut et durée du travail identiques à la situation initiale (avant avenant 2008)
	<b>Objectifs 2008</b> définis par le manager avant le 31/03/08	<b>Objectifs 2009</b> définis par le manager avant le 31/03/09	<b>Objectifs 2010</b> définis par le manager avant le 31/03/10	Fin accord triennal
	<b>Perte de jours RTT en 2008</b> Cas général : 207 jours de travail	<b>Perte de jours RTT en 2009</b> Cas général : 207 jours de travail	<b>Perte de jours RTT en 2010</b> Cas général : 207 jours de travail	Retour à la durée du travail initiale si pas de nouvel avenant.
<b>CLASSE 5</b> Optant pour le variable	<b>AG 1,9% plafonnée à 32000€</b> (min. 475€)	<b>AG 1,7% plafonnée à 32500€</b> (min. 490€)	<b>Disparition de l'AG</b> <b>Variable sur exercice 2009</b> (% des objectifs atteints = 3500€ max si 100%)	<b>Disparition de l'AG</b> <b>Variable sur exercice 2010</b> (% des objectifs atteints = 3500€ max si 100%)
	<b>Avenant</b> (forfait jours) à signer en novembre 08 <b>A effet du 1/01/2009</b>	Possibilité de sortir en 2010 du dispositif si décision du salarié en novembre 2009.	<b>Tacite reconduction</b>	<b>Fin accord triennal</b> Au 01/01/11, si pas de nouvel avenant, retour à une structure de rémunération, montant annuel brut et durée du travail identiques à la situation initiale (avant avenant 2008)
	Pas de définition d'objectifs en 2008	<b>Objectifs 2009</b> définis par le manager avant le 31/03/09	<b>Objectifs 2010</b> définis par le manager avant le 31/03/10	Fin accord triennal
	<b>Durée du travail inchangée</b>	<b>Perte de jours RTT en 2009</b> Cas général : 207 jours de travail	<b>Perte de jours RTT en 2010</b> Cas général : 207 jours de travail	Retour à la durée du travail initiale (avant avenant 2008) si pas de nouvel avenant.
<b>CLASSE 1 à 4</b>	<b>AG 1,9% plafonnée à 32000€</b> (min. 475€)	<b>AG 1,7% plafonnée à 32500€</b> (min. 490€)	<b>AG 1,7% plafonnée à 33000€</b> (min. 500€) <b>Variable d'équipe</b> (% des objectifs atteints = 1000€ max si 100%)	<b>AG à négocier en 2011</b> (fin accord triennal) <b>Variable d'équipe</b> (% des objectifs atteints = 1000€ max si 100%)
	Pas d'avenant à signer	Pas d'avenant à signer	Pas d'avenant à signer	Fin accord triennal
	Pas de définition d'objectifs d'équipe en 2008	<b>Objectifs d'équipe 2009</b> définis avant le 31/03/09	<b>Objectifs d'équipe 2010</b> définis avant le 31/03/10	Fin accord triennal
	<b>Durée du travail inchangée</b>	<b>Durée du travail inchangée</b>	<b>Durée du travail inchangée</b>	<b>Durée du travail inchangée</b>

<sup>2</sup> Ne sont pas concernés les salariés des classes 7 qui sont visés par l'accord du 22 décembre 2006 qui a été reconduit pour 2010, ni les salariés de Generali Investments France, Generali Immobilier Gestion et Conseil qui ont déjà un dispositif particulier de rémunération variable.

<sup>3</sup> Le système des augmentations individuelles continue pour toutes les catégories.

## Optant / non optant ? Attention à l'arnaque !

Un salarié optant pour la prime variable peut espérer une prime. Cette prime n'est qu'une possibilité. En revanche il perd le bénéfice de l'augmentation générale et cède des jours de RTT. Cette perte est une certitude.

La suppression des augmentations générales entraîne une **baisse du niveau du salaire**. C'est le plus grave.

Elle entraîne aussi une **perte en volume de salaire** à laquelle vient s'ajouter la valeur des RTT perdus.

On connaît maintenant la valeur monétaire d'une journée de RTT puisqu'elle a été fixée par loi portant sur le « pouvoir d'achat ». **Mais chez Generali, on cède les RTT pour un prix indéterminé !**

Pour évaluer les conséquences nous avons comparé deux salariés de la classe 6 dont le salaire est identique au départ. Nous avons retenu le salaire moyen de la classe 6 (51 791€).

Le premier salarié est optant. Nous supposons qu'il obtiendra une prime variable de 70 % (c'est la norme visée dans l'accord) qu'il touchera en 2009. Il perd 6 jours de RTT (c'est le cas général) dès cette année et n'a plus d'augmentation générale à partir de 2009.

Le deuxième salarié est « non optant ». Nous supposons qu'il vend 6 RTT au tarif légal<sup>4</sup>.

En 2008, le salarié « optant » perd 1344 €.

En 2009, le salarié « optant » gagne 1589 €.

En 2010, le salarié « optant » gagne 1014 €.

En 2011, le salarié « optant » gagne 439 €.

Et s'il continue, à partir de 2012 il perd de l'argent tous les ans.

**Le gain réel en volume, avec la prime variable est illusoire. Il y a même perte dès la première année.**

Mais le salaire en niveau baisse dès la deuxième année puisque le salarié « optant » perd le bénéfice de l'augmentation générale. En 2010 son salaire aura diminué de 1675 euros par rapport à son collègue!

**Tous les deux auront perdu du pouvoir d'achat** puisque l'augmentation générale est inférieure à la hausse des prix. **Mais le salarié « optant » sera encore plus lésé** et la Direction aura obtenu la division entre les salariés ! Voilà où nous mène cet accord honteux !

Nous avons pris l'exemple d'une classe 6 puisqu'ils sont les premiers touchés cette année. Pour les classes 5, ce sera pire puisque la prime variable tombe de 5000 € à 3500 € pour une réalisation des objectifs à 100 %.

**Quant aux non cadres, ils sont gratifiés d'une prime de 1000 € maximum en échange de la soumission à des objectifs.**

**C'est honteux !** Les signataires visent la transformation de la nature du contrat de travail.

Répetons-le : un contrat de travail définit des obligations réciproques de moyens. En imposant des objectifs on aboutit à une obligation de résultat pour le seul salarié, ce qui dénature le contrat de travail.

Notre syndicat **FO** considère que, dans ces conditions, l'entretien annuel prend une autre dimension. Et qu'il est nécessaire de réaffirmer le caractère facultatif de la signature de son compte rendu.

---

<sup>4</sup> L'employeur peut refuser d'acheter les journées de RTT sauf dans le cas des RTT placés dans un compte épargne temps. Mais, en tout cas, ces journées ont une valeur dont il faut tenir compte dans notre calcul.

## Quelques remarques encore sur cet accord

Les objectifs : Un salarié « optant » devra signer un avenant à son contrat de travail, dès février 2008 pour les classes 6, dans lequel il se soumet à des objectifs mais ces objectifs ne seront définis que le mois suivant. On lui demande de s'engager aveuglément.

L'enveloppe globale : L'accord triennal du 13 février 2008 prévoit une enveloppe globale incluant les augmentations générales, les augmentations individuelles et les primes variables. Cette enveloppe globale est elle même appelée à figurer dans une enveloppe plus large incluant la participation, l'intéressement et l'abondement. Chacun se souvient de la colère qu'avait suscité l'enveloppe globale participation / intéressement l'an dernier. Cette colère ne peut que s'amplifier aujourd'hui.

La clause de revoyure :

L'accord triennal prévoit chaque année une clause de revoyure. Elle ne contient aucune garantie pour les salariés. Ainsi rien n'interdit à la Direction de revoir à la baisse les dispositions de l'accord. En effet les critères à prendre en compte ne sont pas limités à l'inflation, comme c'est d'usage, mais aussi à « la tenue des marchés financiers et/ou du marché de l'assurance ». Comment des syndicats ont-ils pu signer ça !

## Des actions gratuites réservées aux syndicalistes

Notre syndicat **FO** l'a déjà annoncé. Nous avons refusé les actions gratuites que la Direction destinait à trois délégués **FO** qui devaient être choisis par notre délégué syndical central. Tous les syndicats ont reçu la même proposition.

Nous avons appris qu'une démarche comparable a eu lieu chez AXA. Notre délégué central a été contacté par la Direction d'AXA qui lui demandait de désigner, parmi les délégués, trois bénéficiaires d'un coup de pouce, sous forme d'une augmentation de salaire de 3 % ! Chez AXA aussi notre syndicat **FO** a refusé en répliquant que ce coup de pouce devait être attribué à tous les salariés sans exception. Chez AXA aussi, tous les syndicats ont reçu une proposition comparable.

## Conférence de presse de la FEC-FO

Notre fédération FO a tenu conférence de presse le 13 février 2008 sur la situation chez Generali. Notre communiqué de presse est en ligne sur notre site <http://foassurances.unblog.fr>.

**Assemblée ouverte à tous**

**Jeudi 21 février 2008**

**A 12 heures 30**

**Salle Atlantique de l'immeuble WILO**