Confédération Générale du Travail
FORCE OUVRIERE

Tract déposé le 12 décembre 2008 à 16 h 45 pour diffusion par messagerie électronique à tous les salariés de l'établissement PFO, conformément à l'art. 12 de l'accord du 12 septembre 2007 qui accorde à l'employeur un délai maximum de 48 heures pour l'envoi [1].

Unité Économique et Sociale GENERALI assurances

9 décembre 2008

Devenir du Service Production Auto, Marché des Particuliers, sur Saint Denis

Notre syndicat ***FO*** rappelle à la Direction certains principes de consultation du comité d'entreprise qui ne sont pas respectés : d'une part la consultation ne doit être ni trop tardive ni trop prématurée et d'autre part il ne peut y avoir information dans les services éventuellement impactés alors même que le CE n'a pas encore rendu d'avis.

Notre syndicat ***FO*** dénonce le non-respect de ces deux conditions pour le projet concernant le Service Production Auto du marché des Particuliers sur le site de Saint-Denis :

- Le Projet prévu pour fin 2009 est présenté au comité d'établissement des pôles fonctionnels et opérationnels dès la fin 2008,
- Les cadres du service concerné ont d'ores et déjà été invités à se chercher un autre poste dans un autre service.

A ce jour, le manager du Service ainsi que 2 des 5 cadres sont déjà partis. Leur remplacement n'est pas réalisé. Parmi les 3 cadres encore en poste, certains cherchent une mobilité.

Dès aujourd'hui, les collaborateurs du service Production Auto du marché des Particuliers travaillent donc avec un encadrement réduit, alors même que la pression de leur charge va s'accroître en raison de la « nouvelle revalorisation » annoncée.

De plus, ils doivent faire face à une augmentation incessante des appels téléphoniques des clients, alors que l'accueil téléphonique fait partie des critères d'appréciation dits « objectifs » de la performance des équipes, voire des individus.

Afin d'échapper à cette pression, certains employés du service commencent, eux aussi, à solliciter des mobilités, ce qui risque de rendre les conditions de travail de ceux qui resteront totalement insupportables, avec une possible mise en situation d'échec.

Notre syndicat ***FO*** dénonce avec force ces manœuvres délibérées visant à « organiser » le stress des collaborateurs du service production Auto et à créer, par là-même, une situation qui sera ensuite utilisée pour justifier a posteriori une réorganisation voire une disparition programmée du Service Production Auto du Marché des Particuliers sur Saint-Denis.

Notre syndicat *FO* demande le retrait du projet.

Les délégués du personnel ***FO*** ont déposé cette revendication motivée à la Direction qui doit répondre par écrit.

Intersyndicale, suite ...

A ce jour les syndicats UNSA et CGT ont aboutit avec notre syndicat ***FO*** a un constat commun d'un traitement déloyal des consultations des élus des comités et ont adopté des revendications communes :

- **pas de licenciement,**
- **maintien de tous les sites de travail de Generali,**
- **maintien de toutes les activités en interne à Generali sur ces sites,**
- **maintien de tous les emplois sur ces sites**

Élections Prud'homales

Merci à tous ceux qui se sont mobilisés pour appuyer notre syndicat FO et qui ont porté notre résultat au delà des prévisions dans ce contexte.

Rémunération variable, attention danger !

C'est le tour des classes 5. Ils sont incités par la Direction à opter pour la rémunération variable. La Direction remet actuellement aux salariés concernés un projet d'avenant à leurs contrats de travail. Selon l'accord triennal les salariés disposent d'un délai de 10 jours.

L'accord triennal est contraire aux intérêts collectifs des salariés qui se trouvent, par sa faute, divisés et opposés en plusieurs catégories, cela suffit à le rejeter.

Toute individualisation a pour premier objectif d'affaiblir la lutte collective des salariés. Un syndicat fidèle aux intérêts des salariés ne peut pas accepter un tel accord.

Cependant notre syndicat FO démontre dans ce tract que cet accord est également contraire aux intérêts individuels de tous les salariés par un exemple concret.

Nous avons pris le cas de 2 salariés de la classe 5 qui ont un même salaire annuel brut de 37 748 € (c'est le salaire moyen de la classe 5 selon les données sociales de 2007) .

L'un opte pour la rémunération variable.

En 2009 il bénéficiera comme tout le monde de l'augmentation générale de 1,7 % plafonnée qui porte son salaire à 38 300,50 €. Mais il perdra 7 jours de RTT.

En 2010 son salaire restera bloqué à 38 300,50 €. Il perdra encore 7 jours de RTT. En revanche il peut espérer une prime d'objectif d'un montant maximum de 3 500 €. Ce n'est pas garanti, c'est un aléa et la Direction a prévu une enveloppe de 70 %. Donc nous supposons que ce salarié touchera une prime de 2450 € mais ce n'est qu'une supposition !

L'autre refuse la rémunération variable.

En 2009 son salaire sera porté à 38 300, 50 € et il conservera ses RTT.

En 2010 son salaire sera porté à 38 861,50 € et il conserva ses RTT et n'aura pas de prime variable.

La valeur financière d'un jour RTT se calcule selon la formule suivante : (salaire annuel / par 13,5) / 21,66. 7 jours de RTT valent donc 916,88 € en 2009 et ce serait plus selon les dispositions gouvernementales non appliquées chez Generali. La valeur de ces 7 jours de RTT devient 930,31 € en 2010.

Conclusion sur 2 ans :

En volume de rémunération perçue, le salarié optant percevra 38 300,50 + 38 300,50 + 2 450 € soit 79 051 € mais il perdra la valeur de 14 jours de RTT qui valent un minimum de 1847,18 €. En réalité il n'a perçu que 77 203,82 €.

Le salariés non optant aura perçu 38 300,50 + 38 861,50 soit 77 162 €.

En apparence c'est donc le salarié optant qui gagne 41,82 € au bout de 2 ans. Mais en réalité le niveau de son salaire a baissé de 561 €. Or une perte de salaire en niveau ne se rattrape jamais. C'est le niveau du salaire qui est le plus important.

Voir son salaire reculer en niveau, perdre des jours de RTT, se soumettre à la pression et au stress, se subordonner aux objectifs, pour quelques dizaines d'euros !

Cet accord triennal a des conséquences désastreuses dans l'entreprise. Il est à l'origine des pressions et du rétablissement honteux des fiches de rendement. Les objectifs sont souvent fixés sur des critères comme le taux de décroché téléphonique ou le nombre de dossiers traités ce qui implique des contrôles individuels qui conduisent à générer des tensions entre salariés et des comportements humiliants.

Notons qu'il y a une négociation le 15 décembre 2008 dans le cadre d'une clause de revoyure qui permet à la Direction de réviser les dispositions de l'accord, sans dire dans quel sens. Ainsi les salariés doivent s'engager avant que les règles ne soient connues et arrêtées. C'est la méthode de la direction.

Ainsi les classes 6 qui avaient opté en 2008 sous la pression en pensant revenir sur leur décision avant la fin de l'année ont réalisé qu'ils étaient piégés. Ils ne savent pas quelle sera leur prime d'objectif et certains n'ont même pas d'objectifs fixés à ce jour, sans parler des entretiens; Or ils devaient se décider avant le 30 novembre. De son côté la Direction ne respecte aucun délai !

Le 15 décembre notre syndicat FO soutiendra les revendications essentielles des salariés :

- **Le retour au principe des augmentations générales pour tous sans discrimination, ni plafonnement.**

(rappel des revendications non satisfaites en 2007 et 2008)

  - pour 2007 : 2,5% avec un minimum annuel de 700 € à effet du 1er Janvier 2007
  - pour 2008 : 3,5% à effet du 1er janvier 2008.

- **l'attribution de primes égales pour tous non subordonnées aux objectifs**
- **Et parallèlement, puisque consécutifs à la mise en place du système par objectifs, la fin des systèmes de contrôle du rendement qui se généralisent dans toute l'entreprise.**

(1) **Ce tract a déjà été diffusé sur le site de Saint-Denis. Depuis la Direction a reporté à une date ultérieure la négociation du 15 décembre 2008. De quoi a-t-elle peur ? Probablement d'un rejet massif de la rémunération variable ...**