

## **FO réclame de réelles négociations sur les salaires 2010**

Notre syndicat **FO** demande l'ouverture de réelles négociations sur les salaires pour 2010 chez Generali tant pour les salariés administratifs que pour les salariés commerciaux.

Nous demandons le retour au principe des augmentations générales pour tous sans discrimination :

- **5 % du salaire pour les administratifs avec un minimum de 1500 € annuels.**
- **5 % des fixes EB/EI pour les commerciaux avec une prime de 1500 €.**

Et le relèvement des salaires minima.

Nous revendiquons la fin des primes d'objectif et **l'attribution de primes égales pour tous non subordonnées aux objectifs et intégrées au salaire : 5000 € pour tous.**

Nous revendiquons la fin des systèmes de contrôle du rendement qui se sont généralisés dans l'entreprise.

Nous revendiquons la fin des discriminations :

- **Bénéfice du régime professionnel de prévoyance dès 3 mois d'ancienneté pour les commerciaux et mise en place de la subrogation.**
- **Rétablissement de la prime d'ancienneté pour les administratifs.**

## **Un accord de baisse de salaire pour les CRC**

Comment qualifier autrement l'accord sur les chargés de relation clientèle de la Direction du Marché des Particuliers, de Generali Gestion Santé, de la Direction de l'Épargne Patrimoniale et de la Direction du Marché des Particuliers ?

Cet accord prévoit des primes variables d'un montant théorique maximum mensuel de 120 € et annuel de 250 €. Mais le montant de ces primes a été bloqué pendant les trois dernières années et restera bloqué pendant trois ans encore<sup>1</sup>. Or les critères d'obtention de ces primes ont été aggravés. De plus les horaires de travail deviennent plus contraignants.

**Il faudra donc travailler plus pour, de toutes façons, gagner moins !**

**Comment des syndicats ont-ils pu signer un tel accord ?** Ce sont les revendications de la Direction qui ont été satisfaites et non celles des salariés.

C'est en substance la déclaration des membres **FO** au CE et la position que nous avons défendue tout au long de la négociation.

Notre syndicat **FO** a revendiqué et continue à revendiquer la suppression des objectifs, l'augmentation des primes et leur intégration dans le salaire.

**FO** n'a pas signé cet accord.

---

<sup>1</sup> Alors que les avis étaient rendus et après les débats et notamment la déclaration **FO**, le Président du CE a déclaré "la prime ne restera pas bloquée pendant 3 ans". Ceci figure au PV.

# Risques psychosociaux : il faut commencer par satisfaire les revendications

La Cour de cassation a décidé pour la première fois, dans deux arrêts du 10 novembre 2009 que le harcèlement peut résulter de la mise en œuvre de certaines méthodes de gestion même sans intention de nuire. Vous trouverez ces deux arrêts et notre analyse sur le site <http://fogenerali.unblog.fr>.

L'impact sur les négociations sur les risques psychosociaux que le gouvernement impose dans les grandes entreprises est évident puisqu'il peut y avoir harcèlement du fait de l'employeur, même si ce n'est pas sa volonté, par exemple en cas de restructurations menées au mépris des intérêts des salariés qui subissent une déqualification professionnelle, des conditions de travail de plus en plus pénibles, sont soumis à des procédures humiliantes et stressantes de contrôle et sont exposés au risque de sanctions ou de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Lors des négociations ouvertes chez Generali **la délégation FO a demandé à ce que l'employeur s'engage à soumettre toute restructuration importante à une consultation préalable du CHSCT et à une expertise sur les risques que cette restructuration comporte sur le moral et la santé des salariés.**

**La Direction de Generali a refusé** et veut tout ramener à la détection des risques psychosociaux sans jamais remettre en question une organisation du travail. Elle veut mettre en place des réseaux d'alerte en transférant sa responsabilité sur les représentants du personnel et les managers commerciaux ou administratifs.

**Ce dernier élément est particulièrement grave.** Qui est responsable du harcèlement ? L'employeur qui a décidé la restructuration ou le manager qui est chargé de sa mise en œuvre ?

Pour notre syndicat **FO**, c'est l'employeur, et lui seul, puisqu'il refuse de soumettre la restructuration et ses méthodes de gestion à une expertise préalable. **D'ailleurs les managers sont eux-mêmes des victimes potentielles de ces méthodes.**

Depuis des années notre syndicat **FO** dénonce le fait que l'individualisation, les sous-effectifs, les mesures de contrôle individuel et collectif conduisent à la souffrance des salariés. C'est pourquoi nous avons réclamé le retour aux droits collectifs et la satisfaction des revendications.

**Nous maintenons qu'un accord sur les risques psychosociaux ne peut pas être accepté s'il ne reconnaît pas ces faits et n'impose pas à l'employeur la consultation préalable du CHSCT avec expertise.**

## A propos d'un curieux tract

Vous avez reçu par mail un tract intitulé « A quoi joue le syndicat FO ? ». **FO ne joue pas mais lutte pour défendre les intérêts des salariés.**

Le tract est mensonger et notre syndicat rétablit les faits sur notre site <http://fogenerali.unblog.fr> que nous vous invitons à consulter.

**Précisons seulement que contrairement à ce qu'affirme ce tract, il n'existe aucun risque pour les prestations des comités que personne n'a le droit de supprimer.**

Notre syndicat **FO** est intervenu lors des négociations préélectorales sur deux points précis : Un engagement sur la représentation proportionnelle aux voix recueillies par chaque syndicat au sein du Comité Central et le respect des règles légales pour l'élection des CHSCT.

Voilà tout. Quel syndicat peut rejeter ces simples demandes conformes à la démocratie ? Faut-il sombrer dans des affrontements entre syndicats qui ont pris une ampleur sans précédent ? Nous le refusons. Notre syndicat **FO** écrira aux délégués syndicaux centraux de tous les syndicats pour proposer une rencontre. Vous serez informés.