



Germain FEREC
Directeur des Relations Humaines
Membre du Comité de Direction Générale

Monsieur Jean-Simon BITTER
Délégué Syndical Central
Force Ouvrière
28, rue des Petits Hôtels
75010 Paris

Lettre recommandée avec Accusé de Réception

Paris, le 11 mars 2011

Monsieur le Délégué Syndical Central,

Vous avez saisi, par courrier en date du 7 mars 2011, M. Claude Tendil, Président de l'entreprise, de la situation d'anciens collaborateurs commerciaux du GPA qui ont engagé des procédures judiciaires à l'encontre de l'entreprise.

Vous y rappelez la déclaration faite sur ce même sujet par votre organisation début 2010 au sein du Comité d'Etablissement Generali Proximité et demandez à la Direction de l'entreprise l'ouverture rapide d'une négociation sous l'égide d'un médiateur.

Je crois utile, Monsieur le Délégué Syndical Central, de commencer par vous rappeler les principaux faits relatifs à cette affaire.

Elle est née, comme vous le savez, de la modification, le 1^{er} décembre 2006, du système de rémunération des collaborateurs commerciaux du réseau salarié de l'entreprise. Cette modification a répondu à deux impératifs, juridique et économique, et à une revendication syndicale.

L'impératif juridique était celui de respecter deux nouvelles dispositions législatives adoptées par le Parlement en 2005 :

- l'amendement FOURGOUS voté en juillet 2005 dans le cadre de la loi Breton, qui a remis en cause le système de reconversion d'échéances. Celui-ci entraînait le versement de commissions pour les collaborateurs réalisant de nouveaux contrats en réemployant les capitaux des contrats arrivés à terme,

- l'amendement MARINI, voté en décembre 2005 dans le cadre de la loi portant diverses dispositions d'adaptation du droit communautaire dans le domaine de l'assurance, qui a remis en cause la formule du précompte. Celui-ci se traduisait par le prélèvement de la totalité des frais dus par le client pendant la durée du contrat dès son ouverture.

L'impératif économique était celui de mettre fin à la perte régulière et importante de clients observée depuis plusieurs années (plus de 150 000 clients perdus en 10 ans), qui impliquait une adaptation du système de rémunération. L'expert comptable assistant le Comité d'établissement avait d'ailleurs régulièrement souligné l'acuité de cette question au cours des années précédentes.

Enfin, plusieurs organisations syndicales avaient saisi la Direction à l'automne 2005 d'une demande d'ouverture de négociation visant à modifier le système de rémunération en place.

Ces trois raisons rendaient donc parfaitement incontournable la modification du système de rémunération.

C'est pourquoi, en janvier 2006, la Direction a engagé avec les Organisations Syndicales de l'entreprise une négociation destinée à faire évoluer le système de rémunération des collaborateurs commerciaux.

Au terme d'un important travail collectif, marqué par une douzaine de séances plénières de négociation qui se sont déroulées tout au long du premier semestre 2006, deux accords collectifs majoritaires ont été conclus, en juillet et août 2006, signés par quatre des cinq organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT représentant près de 90 % des voix des collaborateurs concernés. Ce sont ces deux accords collectifs, entrés en vigueur le 1^{er} décembre 2006, qui ont mis en place un nouveau système de rémunération résultant, non d'une décision unilatérale de la Direction, mais d'une approche collective longuement mûrie avec les partenaires sociaux de l'entreprise.

La Direction de l'entreprise attache en effet, comme vous le savez, la plus grande importance à la qualité du dialogue social dans la société. Elle promeut en particulier la négociation collective qu'elle juge être un instrument majeur de réussite des transformations économiques et sociales au sein de l'entreprise. Depuis 2003, ce ne sont pas moins de 171 accords collectifs d'entreprise ou d'établissement qui ont été conclus au sein de Generali France, soit un rythme d'une vingtaine d'accords signés par an. J'ajoute que ces accords collectifs sont presque tous majoritaires, bien que votre propre organisation n'en ait signé que quelques uns (9 en 8 ans).

Les deux accords collectifs conclus en juillet et août 2006 qui ont institué le nouveau système de rémunération des collaborateurs commerciaux sont une excellente illustration de la qualité du dialogue social dans l'entreprise. En effet les objectifs majeurs poursuivis par ces accords ont été très largement atteints. Quatre ans après leur entrée en vigueur, on observe une forte progression de la productivité et de la rémunération des collaborateurs commerciaux. Le salaire annuel moyen d'un salarié commercial du réseau est passé de 37.617 € en 2006 à 44.880 € en 2010, soit une progression proche de 20 % en 4 ans. Par ailleurs, l'amélioration de l'activité a permis, dès 2008, de stabiliser les effectifs du réseau puis, depuis 2009, de les faire progresser. Enfin, l'effet conjugué de la progression de la rémunération et de l'amélioration de la politique de recrutement et d'insertion a, de surcroît, fortement réduit le turn over au sein du réseau, qui se situe désormais à l'étiage le plus bas jamais observé dans son histoire.

Les deux accords collectifs de juillet 2006 sont donc des accords gagnants. Ils ont permis de pérenniser l'emploi au sein du réseau et d'améliorer très significativement la rémunération des collaborateurs commerciaux.

Il n'est évidemment que plus regrettable qu'une petite minorité des collaborateurs du réseau (15 %, soit 239 salariés) aient refusé le bénéfice de ces accords.

Leur décision a été prise en toute connaissance de cause de ses conséquences : l'obligation pour l'entreprise, bien qu'elle n'ait jamais eu pour objectif de supprimer des emplois, de mettre en œuvre un Plan de Sauvegarde de l'Emploi. L'entreprise a donc élaboré un Plan de Sauvegarde de l'Emploi, qui, conformément à la loi, a été soumis à l'avis du Comité d'établissement et transmis à l'Administration du Travail. Le Comité d'établissement a exprimé un avis favorable et l'Administration du Travail n'a formulé aucune observation.

Aussi l'entreprise a-t-elle mis en œuvre ce Plan de Sauvegarde de l'Emploi fin 2006-début 2007 en veillant au respect strict de ses dispositions. Malheureusement un nombre limité des salariés concernés ont donné une suite favorable aux propositions de reclassement qui leur ont été faites ; l'entreprise a donc été contrainte de procéder au licenciement des 222 collaborateurs ayant refusé à la fois l'application des accords collectifs et les postes de reclassement proposés au sein de l'entreprise.

Parmi ces anciens collaborateurs, certains ont contesté leur licenciement devant les tribunaux. Parmi ceux-ci, 88 ont introduit une instance collective devant le Conseil des Prud'hommes de Paris. Cette juridiction a rendu deux décisions : la première en février 2008, de radiation de l'affaire de son rôle au motif que « la partie demanderesse n'avait pas accompli les diligences

qui lui incombait », la seconde, en décembre 2010, le Conseil statuant en départage sous l'autorité d'un magistrat, de rejet de toutes les demandes des requérants.

La Direction, qui a pris acte de cette dernière décision, peut comprendre le désarroi et l'amertume qu'elle a pu susciter parmi ses anciens salariés. Mais elle regrette vivement que ce désarroi et cette amertume puissent conduire à des comportements extrêmes. Le processus judiciaire doit pouvoir poursuivre son cours avec sérénité. Le Conseil des Prud'hommes s'est prononcé. Il appartient désormais à la Cour d'Appel, qui a d'ailleurs été saisie par les intéressés, de confirmer ou d'infirmer la décision de l'instance prud'homale.

De même, la procédure de médiation que vous évoquez est-elle inappropriée à différents titres dans le cas présent, notamment parce qu'une médiation ne saurait avoir pour objectif la remise en cause d'une décision de justice.

Dans la gestion de ce dossier, la Direction a toujours eu à cœur d'agir avec responsabilité, en privilégiant la négociation collective pour trouver une solution économiquement et socialement positive, en recherchant l'adhésion du plus grand nombre de collaborateurs aux accords collectifs instituant le nouveau système de rémunération, en faisant preuve de loyauté à l'égard des partenaires sociaux de l'entreprise qui ont assumé, avec la Direction, la responsabilité de la réforme, en respectant enfin les engagements pris dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi à l'égard des collaborateurs qui, en toute connaissance de cause des conséquences de leur choix, ont refusé l'application des accords collectifs.

Je puis vous assurer, Monsieur le Délégué Syndical Central, que la Direction est évidemment sensible aux difficultés humaines exprimées par les comportements extrêmes dont vous faites état et qu'elle n'a pas attendu votre courrier pour travailler, dans l'esprit de responsabilité que je viens de vous rappeler, à des mesures prenant en compte ces difficultés. J'ajoute qu'il relève de votre éthique de ne pas encourager, de quelque façon que ce soit, de tels comportements.

Je vous prie de croire, Monsieur le Délégué Syndical Central, à l'expression de mes sentiments les meilleurs.



Germain FEREC