



L'inspection du travail interpelle la Direction !

Trois syndicats (CFDT, UNSA, CFE-CGC) ont annoncé publiquement leur intention de signer le projet patronal sur le temps de travail. L'un d'entre eux (UNSA) a même écrit le 24 novembre « c'est ce que nous avons fait aujourd'hui » alors que le projet n'est même pas encore à ce jour soumis à signature !

C'est un mépris total pour les règles légales de consultation préalable du comité DMSMO et des CHSCT.

C'est un mépris total pour le droit du travail puisque le projet d'accord est illégal et que les questions posées par les élus FO et le syndicat FO n'ont pas encore reçu de réponse.

C'est un mépris total pour les salariés dont 1000 d'entre eux ont signé la pétition du syndicat FO pour réclamer le maintien de l'accord de 2003 et s'opposer à la signature de ce projet d'accord par les organisations syndicales !

C'est une honte de la part de ces trois « syndicats » qui prennent la lourde responsabilité :

- d'augmenter la durée du travail sans compensation salariale ce qui revient à une baisse de salaire
- d'imposer aux salariés des horaires de travail incompatibles avec leurs conditions de transport et leur vie familiale
- d'obliger les salariés à rester en poste jusqu'à 18 heures 45 ou 19 heures ce qui sur certains sites exposerait les salariés à des risques graves d'insécurité
- de désorganiser l'entreprise en renvoyant au niveau des « équipes » la définition des horaires individualisés.

Ces syndicats savaient que nous devons déposer les signatures à l'inspection du travail le mardi 24 novembre et c'est ce que nous avons fait. 931 signatures ont été déposées et des dizaines d'autres sont en cours de centralisation et des salariés continuent à signer.

L'inspecteur du travail a interpellé la Direction dès le 24 novembre par un courrier (qui est consultable sur le site www.fogenerali.fr) pour réclamer la consultation préalable de tous les CHSCT de l'établissement DMSMO ce que les élus FO réclamaient depuis des semaines et ce que la Direction refuse.

Par ailleurs, suite à l'entretien entre notre syndicat le 24 novembre et l'inspecteur du travail, nous avons adressé un courrier à la Direction pour reprendre les questions de nos élus et de notre syndicat FO sur la légalité du projet d'accord. Ce courrier se trouve sur la dernière page du présent tract.

La Direction refuse de répondre avant de recueillir l'avis du CE et du CCE. Elle voudrait renvoyer ces questions à un contentieux judiciaire dont elle sait qu'il pourrait durer des années. C'est une attitude déloyale qui pourrait être constitutive d'une entrave.

Les « syndicats » qui ont annoncé leur signature honteuse du projet patronal ouvrent la voie à la généralisation à toute la profession et même au-delà de ces dispositions illégales. Ont-ils conscience de leur lourde responsabilité ?



13 % de la masse salariale !

C'est ce que va gagner Generali du fait des allègements fiscaux et sociaux grâce au pacte de responsabilité.

Selon l'expert-comptable du CCE, cela devrait permettre à Generali d'augmenter les salaires lors des prochaines NAO (négociation sur les salaires). D'après son rapport (*), dès 2016, la Direction pourraient augmenter les salaires de 4% sans augmenter la masse salariale et embaucher en CDI massivement.

Mais au lieu de cela, que font-ils ? Ils baissent le salaire puisqu'ils nous font travailler plus sans compensation salariale. Ils laissent les services en sous-effectifs crouler sous le travail et les retards s'accumuler !

Et ils le font avec la complicité des mêmes « syndicats » qui ont accepté le pacte de responsabilité au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel.

Et les NAO ? Cette année curieusement, comme à l'accoutumé en cette période, il n'y pas de négociations sur les salaires ...

FO réclame l'ouverture immédiate de négociations sur les salaires !

(*) **Extrait du rapport du Cabinet Sextant présenté au CCE du 15 novembre**

Les mesures découlant du pacte de responsabilité se traduisent par des allègements de charges sociales et surtout fiscales notables, pouvant représenter jusqu'à 13% de la masse salariale brute chargée, selon notre simulation.

En pages 69-77 de notre rapport

► Estimation des allègements de charges sociales et fiscales générés par les mesures du pacte de responsabilité 2014-2020 (en M€ et en % de la masse salariale ou du résultat opérationnel)

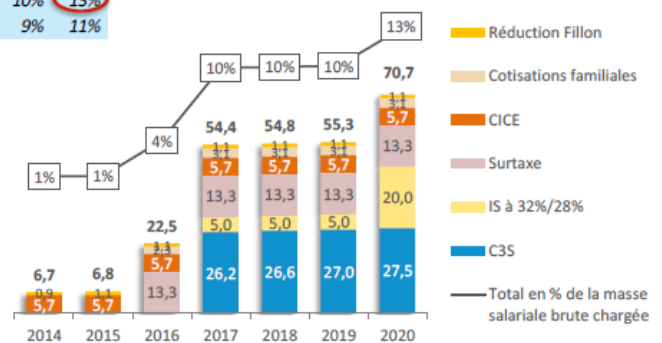
en M€	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
C3S				26,2	26,6	27,0	27,5
IS à 32%/28%				5,0	5,0	5,0	20,0
Surtaxe			13,3	13,3	13,3	13,3	13,3
CICE	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7
Cotisations familiales			2,3	3,1	3,1	3,1	3,1
Réduction Fillon	0,9	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
Total	6,7	6,8	22,5	54,4	54,8	55,3	70,7
Masse salariale brute chargée	533,6	533,6	533,6	533,6	533,6	533,6	533,6
Résultat opérationnel	631,0	631,0	631,0	631,0	631,0	631,0	631,0
Total en % de la masse salariale brute chargée	1%	1%	4%	10%	10%	10%	13%
Total en % du résultat opérationnel	1%	1%	4%	9%	9%	9%	11%

Allègements de charges fiscales: jusqu'à 66,5M€, soit environ 12% de la masse salariale (hypothèse haute sous réserve de confirmation de la suppression de la surtaxe et de la C3S dans les textes définitifs des lois de Finance)

Allègements de charges sociales: jusqu'à 4,2M€, soit environ 1% de la masse salariale

CONCLUSION SEXTANT

Dès 2017, les mesures fiscales découlant du pacte de responsabilité prendront toutes effet, pouvant générer des allègements de charges fiscales annuelles pouvant aller de 50,2 M€ en 2017 à 66,5 M€ en 2020, représentant entre 9% et 12% de la masse salariale : un effet de levier notable à prendre en compte au sein de votre entreprise, dans la perspective des prochaines NAO ou d'une politique RH plus dynamique.



Comité de Groupe Generali du 27 novembre 2015 : Des propos honteux !

Alors que la CFDT n'a aucun élu dans le réseau commercial, un membre de la CFDT a osé s'adresser à Eric Lombard au nom du réseau commercial pour prétendre que : « les administratifs ne travaillaient pas assez ». **Honteux !**

A l'inverse, le représentant syndical FO, élu au sein du réseau commercial, est intervenu pour soutenir les revendications des salariés administratifs : **réclamer des embauches en CDI et le respect de l'accord de 2003 sur le temps de travail.**

Voici un extrait du tract du SYNPA-FO diffusé actuellement dans le réseau commercial :



DES ADMINISTRATIFS SOUS TENSION : (travailler toujours plus sans augmentation de salaire.)

Les délocalisations, les restructurations importantes et les suppressions de postes ont désorganisé les services qui ploient sous la charge de travail. En réponse, la Direction cherche à augmenter le temps de travail de nos collègues administratifs de 5 jours sans augmentation de salaire plutôt que de recruter. La pétition FO contre ce projet a recueilli plus de 1 000 signatures.

Nous revendiquons le maintien de l'accord temps de travail de 2003 des administratifs, l'interruption de toute délocalisation, la création de postes en CDI et l'arrêt des « reporting », tableaux et autre tâches administratives reportées sur les commerciaux.

FO soutient les revendications des salariés commerciaux comme celles des administratifs. **FO refuse d'opposer les administratifs et les commerciaux, les cadres et les non cadres** comme le souhaiterait la Direction pour faire reculer nos droits sociaux. **FO recherche l'unité dans l'intérêt de tous les salariés.**



Le licenciement de notre collègue annulé par la Cour d'Appel de Paris - FO remporte les élections chez Vision IT !

Rappelons les faits :

Le 4 février 2014, notre syndicat FO et le syndicat CGT appelaient les salariés de la Production Informatique à la grève pour le maintien d'un site de données et notamment de l'infrastructure et du réseau en France et au sein de notre UES.

Un de nos collègues prestataire, Sébastien, a participé à la grève parce que les revendications le concernaient directement. Le jour même, il était convoqué à un entretien préalable à licenciement par sa société : Vision IT. Son licenciement lui a été notifié le 26 février 2014.

Vision IT avait recruté Sébastien, du fait de son expertise, directement pour honorer un contrat de prestation avec Generali. Nous avons donc contacté la Direction Generali dont la responsabilité dans ce licenciement semblait évidente. Mais la Direction de Generali a nié sa responsabilité et nous a, cette fois encore, renvoyé vers les tribunaux ...

En septembre 2015, la FEC-FO a finalement obtenu, devant la cour d'appel de Paris, la réintégration de Sébastien à effet du 10 septembre 2015 avec une indemnité correspondant, selon l'arrêt, aux salaires qu'il n'avait pas perçus entre son licenciement et sa réintégration. La cour d'appel a également condamné Vision IT à payer des dommages et intérêts à FO.

Sébastien avait reçu le soutien de FO et de la CGT chez Generali et de la CFDT et de la CFE-CGC chez Vision IT (*notons bien : chez Vision IT mais pas chez Generali*).

Cette situation a conduit des salariés de Vision IT à présenter pour la première fois une liste FO aux élections qui se sont déroulées du 17 au 24 novembre 2015. La liste FO est arrivée en tête avec 34 % des voix.

Bravo à nos camarades et à Sébastien !

FO Generali souhaite à nos camarades de Vision IT pleine réussite dans l'exercice de leur mandat et espère qu'ils pourront agir dans l'unité intersyndicale pour défendre les salariés contrairement à ce que nous connaissons chez Generali.



FO conteste la légalité du projet patronal et réclame des réponses avant l'issue de la consultation du CE DMSMO et des CHSCT.

Extraits du message adressé au Président du CE DMSMO (M. Estimbre) le 26 novembre 2015 :

Sur l'article 6 qui énonce qu'il ne résulte de cet accord aucune « modification des relations contractuelles individuelles » :

Nous contestons cette disposition puisque le projet d'accord conduit à une baisse de salaire. En effet il prévoit une augmentation de la durée du travail sans aucune compensation salariale. Ceci constitue une modification du contrat de travail subordonnée à l'accord du salarié.

Il faut également, selon nous, considérer qu'il s'agit d'un bouleversement complet des horaires de travail (vous avez-vous-même parlé de « révolution »). En effet nous partons d'un système d'horaires variables (horaires individualisés) avec des plages fixes de 9 heures 30 à 11 heures et de 14 heures à 16 heures à un système qui permet d'imposer aux salariés une présence jusqu'à 18 heures 45 ou 19 heures. Considérant que de nombreux salariés sont, du fait de leur lieu d'habitation, confrontés à des contraintes de transport qui nécessitent leur départ de l'entreprise à 16 heures ou 16 heures 30, il s'agit là encore d'une modification du contrat de travail subordonnée à l'accord du salarié.

De plus, vous n'ignorez pas que de nombreux salariés ont une durée du travail en jours travaillés dans l'année ou en heures travaillées dans l'année qui est indiquée dans leur contrat de travail comme un élément déterminant, par exemple, pour déterminer leur rémunération variable.

Sur l'article 2.2.1 sur l'organisation des horaires de travail dans les équipes où l'organisation des horaires de travail fait l'objet d'un consensus :

Nous contestons la légalité de cet article qui permet au « manager » d'une « équipe » de définir « les horaires individualisés de chaque collaborateur » sans négociation avec les organisations syndicales, sans autorisation du comité d'établissement, sans contrôle de l'inspecteur du travail.

Le projet d'accord prévoit seulement que la « formalisation » de ces horaires de travail est transmise à la DRH et au DP a posteriori.

Or selon la Circ. DRT 94-4 du 21 avril 1994 n° V-1-2 : BOMT 94-9, jamais démentie par la jurisprudence, la procédure prévue pour la mise en place des horaires individualisés s'applique également à toute modification des règles comme cela est le cas dans votre projet d'accord.

La procédure légale est énoncée dans l'article L3122-23 du code du travail : absence d'opposition des représentants du personnel (donc droit de veto du CE DMSMO) et information de l'inspecteur du travail. Précisons que la recherche d'un accord direct avec les salariés prévue à l'article L3122-24 n'est possible qu'en l'absence de représentants du personnel et alors sous le contrôle de l'inspecteur du travail.

Ces deux questions ont déjà fait l'objet d'une réponse du Ministre du Travail aux questions des parlementaires qui figure au compte-rendu des débats du Sénat publiés au JO du 19 août 1982.

La Direction ne peut pas ignorer ces questions et les laisser sans réponse sérieuse !

Elle ne peut pas renvoyer les réponses à ces questions à un futur contentieux.

**La Direction doit répondre avant de réclamer l'avis des instances
(CE DMSMO et CHSCT).**

Sur le site de Saint-Denis, notre syndicat FO tient une réunion d'information hebdomadaire ouverte à tous, tous les mardis dans le local FO de l'immeuble Jade de St Denis de 13h à 14h (au RDC coté rue des fruitiers à coté de l'espace « bien-être »)