



Projet « Horizon » - « Luzarches » Pour FO, c'est toujours NON !

Nous avons tous reçu la « communication » du comité exécutif du 24 septembre 2021 qui prétend nous informer du « point de situation du projet Horizon » suite aux réunions de « négociations » des 20 et 21 septembre pour l'établissement DSO. Notre syndicat FO a activement participé à ces réunions pour défendre ses revendications sur chacun des thèmes abordés (nommés « piliers » par la Direction).

Est-ce vraiment une communication qui répond à une attente des salariés ou bien une façon de nous faire avaler comme inéluctable une remise en cause profonde de notre statut social ?

Qu'attendent les salariés ? Toutes les organisations syndicales et la direction le savent !

Les salariés attendent simplement un nouvel accord sur le télétravail leur permettant d'obtenir jusqu'à trois jours de télétravail à leur demande et une meilleure indemnisation des frais inhérents !

Alors :

- *Quel est le rapport entre cette simple demande qui exprime un besoin et le projet dit « Horizon » ?*
- *Quel est le rapport entre le télétravail et la remise en cause du temps de travail & la rémunération variable ?*
- *Quel est le rapport entre le télétravail et la refonte des classifications ?*
- *Quel est le rapport entre le télétravail et les comptes épargne temps (CET) que ce projet remet en cause ?*
- *Quel est le rapport entre le télétravail et la remise en cause des primes et jour de congés anniversaires dans le cadre de l'ancienneté ?*

FO maintient sa demande de retrait de ce projet dit « Horizon » qui n'a aucun rapport avec la demande d'évolution du télétravail dans le cadre de l'accord existant, et notamment l'abandon définitif de tous les « piliers » remettant en cause les droits et acquis des salariés. Rien ne justifie d'accepter une telle régression sociale de notre statut !

Generali est, à notre connaissance, la seule grande entreprise de la branche, à tenter, encore une fois, de profiter de la demande des salariés sur le télétravail pour revoir l'aménagement du temps de travail et rémunération variable, réduire le nombre de jours de RTT, les jours de congés et primes anniversaires, les CET et bouleverser les classifications.

Et pourtant, nous le savons bien, l'entreprise a un besoin grandissant de recourir au télétravail. Comme FO l'a dit et répété dans toutes les instances : comment sans télétravail faire avec la réduction de la surface de bureaux, le Flex Office dont nous souffrons et l'arrivée d'un millier de salariés d'Europ assistance d'ici la fin de l'année ?

La Direction a besoin d'un accord sur le télétravail et toutes les organisations syndicales le savent, alors pourquoi accepter l'usine à gaz néfaste de la Direction ?

FO maintient sa demande de négociation portant uniquement sur le télétravail !

FO réclame cette négociation depuis fin 2019. La Direction connaît depuis longtemps nos revendications que nous rappelons depuis des mois, notamment, sur l'indemnisation des frais supportés par les salariés : une indemnisation de repas et d'occupation à la hauteur des frais qui incombent aux salariés. Dans plusieurs entreprises, ces indemnités ont été accordées à effet rétroactif pour couvrir la période de télétravail imposé et généralisé : **Generali a toujours refusé !**

Nous avons formulé de nombreuses revendications sur le télétravail durant les réunions, et notamment, le droit pour tout salarié d'obtenir jusqu'à trois jours de télétravail et surtout, en cas de refus (*obligatoirement écrit en donnant des motifs précis et détaillés*) **un droit de recours pour les salariés devant une commission paritaire à créer afin d'éviter l'arbitraire que nous avons déjà connu dans le traitement des demandes !**

Par ce projet, est-ce que Generali veut se distinguer de ses concurrents par une politique sociale brutale ?

Prenons l'exemple d'AXA, une grande entreprise qui n'est pas moins déterminée que Generali à faire des économies sur le coût du travail, une grande entreprise où FO défend, comme chez Generali, les droits des salariés. AXA a annoncé l'attribution de 2 jours de congés supplémentaires pour remercier les salariés de leurs efforts pendant les périodes de confinement alors que dans un même temps, Generali envisage la suppression de jours de congés !

Quelle est la logique ?

Il est évident que Generali fait fausse route !

Il est possible dans l'unité syndicale d'avoir satisfaction sur des revendications indispensables aux salariés !

Nous n'avons pas été élus pour accepter de négocier et signer des accords moins favorables que les précédents !



Annexe : pour mieux comprendre, quelques précisions (*non exhaustives*) sur le projet Horizon de la Direction ...



Concernant la refonte des classifications

La Direction l'a répété à maintes reprises : « trop de cadres chez Generali », « trop payés et trop surclassés » ! **Voilà la réelle motivation de la Direction dans son projet de refonte des classifications et donc la raison de la création de nouvelles classes intermédiaires (4+, 5+, 6+) !** Elle le souligne d'ailleurs dans son document (confidentiel et pour cause ...) en écrivant : « *un écart important entre les classes qui nécessite un effort financier significatif en cas de promotion* » ...

Cette duplicité du discours ne nous a pas échappée. Au-delà de notre désaccord sur cette refonte envisagée, voici les revendications essentielles que nous avons formulées lors de la « négociation » :

- La garantie d'aucun déclassement ni des fonctions, ni des salariés à l'occasion de l'actualisation des fonctions et de la re-cotation si la Direction maintient son projet. La Direction a pris note de notre demande et a accepté « *l'engagement de ne procéder à aucune déclassification dans le cadre de ces travaux* » ; **mais ce n'est pas suffisant, cet engagement doit être plus précis comme le demande notre syndicat.**

- En ce qui concerne les critères classants, nous nous sommes opposés résolument à l'introduction de critères individuels (spécificité « Generalienne ») **qui sont en contradiction avec le principe même d'un système de classification, et laissent place à l'arbitraire le plus total !**

- Mais il y a aussi un point essentiel où se distinguer de la Convention Collective est très dangereux : c'est celui du lien qui existe entre la classe 5 et le statut Cadre. **FO a demandé à la Direction l'engagement écrit que la classe 5 de chez Generali reste liée au statut Cadre, sans obtenir de réponse à ce jour.**



Concernant le temps de travail et la rémunération variable

Sur le temps de travail : Comparaison entre l'existant et la 2^{ème} version du projet de la Direction

Statut Salarié	Forfaits Heures / Jours Formules	Existant - Accord 2018 Forfait Heures ou Jours Travail	Jours de Travail par An	Temps de travail Journalier	RTT / An	Projet Direction Forfait Heures ou Jours Travail	Jours de Travail par An	Temps de travail Journalier	RTT / An
Non Cadres en heures	Non Cadres - Formule 1	1595 heures	218	7h19	5	Plus que 2 formules au choix :			
	Non Cadres - Formule 2	1595 heures	210	7h36	13	1595 heures	218	7h19	5
	Non Cadres - Formule 3	1595 heures	201	7h56	22	1595 heures	212	7h31	11
	Non Cadres - Formule 4	1595 heures	206	7h45	17				
Cadres en heures (non optants)	Cadres - Formule 1	1595 heures	218	7h19	3	Plus que 2 formules au choix :			
	Cadres - Formule 2	1595 heures	210	7h36	11	1595 heures	218	7h19	3
	Cadres - Formule 3	1595 heures	201	7h56	20	1595 heures	212	7h31	11
	Cadres - Formule 4	1595 heures	206	7h45	15				
Cadres en jours (non optants)	Cadres Classes 5 & 6	206 jours	206	-	15	206 jours	206	-	15
						Groupe fermé		Pas de changement	
Cadres en jours (optants)	Cadres Classes 5	211 jours	211	-	10	212	212	1jr RTT -	9
	Cadres Classes 6	212 jours	212	-	9	212	212	PAS CHG	9
	Cadres Classes 7	213 jours	213	-	8	212	212	1jr RTT +	9
Inspecteurs DSO	Vie Ag. & Court. Ent. Coll.	207 jours	207		14	Plus qu'une seule formule :			
	Vie Clts Matrim. Var Adm	208 jours	208		13	213 jours	212	-	9
	Autres	206 jours	206		15				

(*) Calcul des RTT sur la base de l'année 2018

Notre syndicat FO s'est opposé à toute augmentation du temps de travail ainsi qu'à la modification des formules qui ont pour conséquence la diminution des jours de RTT. Les salariés sont hostiles à toute augmentation de leur temps de travail et à toute nouvelle diminution de leurs jours de congés.

Le sous-effectif existant dans certains services, les nuisances liées au Flex-office, la pression des clients et la pression managériale quant à la tenue des objectifs, ont des répercussions sur la santé des salariés. Diminuer les jours de congés et RTT, c'est ne plus permettre aux salariés de prendre le temps de se reposer ou de se consacrer à leurs occupations personnelles. C'est encore un impact négatif de plus, qui peut avoir des conséquences sur la santé psychique et physique des salariés.

Notre syndicat FO a demandé le retrait de cette proposition de la Direction concernant l'augmentation du temps de travail ainsi que les modifications des formules, sans obtenir de réponse à ce jour.

Sur la rémunération variable : FO s'oppose à toute modification des principes actuels de la rémunération variable dans le cadre de l'objectif voulu par la Direction qui est d'accroître la performance individuelle des salariés, voire d'atteindre la surperformance ! Les propositions de la Direction vont ajouter des pressions supplémentaires sur les salariés (et des contrôles plus poussés de l'activité professionnelle) quant à l'atteinte des objectifs ce qui peut s'accompagner d'effets néfastes sur leur santé psychique et physique. De plus, notre syndicat FO réfute le principe de diminuer la prime variable pour compenser intégralement la contrepartie salariale due à l'augmentation du temps de travail pour celles et ceux qui sont concernés ! **FO demande donc le maintien du système actuel en l'état, avec une demande de revalorisation des différentes primes (non augmentées depuis 2018) dans le cadre de la NAO sur les salaires qui doit s'ouvrir en fin d'année et qui est le seul cadre de négociation approprié.**



Concernant l'ancienneté – Primes et jours de congés anniversaires

Existant : Les 2 accords de Generali (favorables aux salariés) du 19 Novembre 2003 et du 2 Juin 2004

Accord du 19 novembre 2003 sur l'harmonisation des congés exceptionnels des sociétés métropolitaines de l'UES GENERALI Assurance

Article 6 Congés anniversaire

Chaque salarié bénéficie, au cours de l'année de son 10^{ème}, 15^{ème}, 20^{ème}, 25^{ème}, 30^{ème}, 35^{ème} et 40^{ème} anniversaire d'entrée dans l'UES GENERALI Assurance, d'une période de congés supplémentaires fixée comme suit :

- 10^{ème} et 15^{ème} anniversaire : 5 jours
- 20^{ème} et 25^{ème} anniversaire : 10 jours
- 30^{ème} et 35^{ème} anniversaire : 15 jours
- 40^{ème} anniversaire : 20 jours

Accord du 2 Juin 2004 concernant les primes exceptionnelles au sein des sociétés métropolitaines de l'UES Assurance France Generali

Article 1.2 Le montant des primes

Les parties signataires conviennent que le montant des gratifications anniversaires est calculé sur la base suivante :

Ancienneté	Montant de la prime	Médaille GROUPE
10 ans	1/45 ^{ème} du salaire annuel	
15 ans	1/24 ^{ème} du salaire annuel	
20 ans	1/15 ^{ème} du salaire annuel	
25 ans	1/12 ^{ème} du salaire annuel	+ 1 Lion d'Or
30 ans	1/12 ^{ème} du salaire annuel	+ 1 Lion d'Or 1 Brillant
35 ans	1/8 ^{ème} du salaire annuel	+ 1 Lion d'Or 2 Brillants
40 ans	1/8 ^{ème} du salaire annuel	+ 1 Lion d'Or 3 Brillants

Et voici les dernières propositions de la Direction : lissage dans l'acquisition des jours de congés, aucune prime, ni jours de congés pour les années d'ancienneté 15,25,35 et pour les autres années : jours et primes en baisse !

Anniversaire	Gratification pour ancienneté	Congés	Chèques culture
10	1 000 €	1J/an en lissé acquisition à compter de 10 ans d'ancienneté	150€
20	2 000 €	2J/an en lissé acquisition à compter de 20 ans d'ancienneté	150€
30	3 000 €		150€
40	4 000 €		150€

Ancienneté	Existant	Cumul	Projet	Cumul
10	5	5	1	1
11			1	2
12			1	3
13			1	4
14			1	5
15	5	10	1	6
16			1	7
17			1	8
18			1	9
19			1	10
20	10	20	2	12
21			2	14
22			2	16
23			2	18
24			2	20
25	10	30	2	22
26			2	24
27			2	26
28			2	28
29			2	30
30	15	45	2	32
31			2	34
32			2	36
33			2	38
34			2	40
35	15	60	2	42
36			2	44
37			2	46
38			2	48
39			2	50
40	20	80	2	52
Total :	80		52	

- FO est opposé au passage à des primes fixes (elles ne suivront l'évolution salariale alors qu'aujourd'hui elles sont exprimées en % du salaire annuel théorique fixe brut, donc il y aura baisse sur la durée du montant de ces primes par rapport à la situation actuelle qui suit l'évolution salariale).

- FO est opposé à la disparition des primes anniversaires intermédiaires pour les années 15,25,35.

En conséquence, nous avons demandé le maintien du dispositif actuel plus favorable car les propositions de la Direction entraînent sur la durée, une perte considérable du montant de ces primes et des jours de congés anniversaires.



Concernant les Comptes Epargne Temps de Generali (CET)
Existant : 3 CET = Court Terme (30 Jrs max), Long Terme (160 Jrs max) et Fin de carrière (pas de max.) avec un plafond d'épargne par an de 15 jours (20 jours pour les + de 52 ans).

- Le CET est ouvert aux salariés bénéficiant d'un CDI avec une ancienneté minimale de 6 mois dans le Groupe GENERALI.
 - La capitalisation sur le CET Court Terme est plafonnée à 30 jours au total.
 - La capitalisation sur le CET Long Terme est plafonnée à 160 jours au total.
 - Vous ne pouvez au total placer plus de 15 jours par an au CET (20 jours pour les salariés ayant 50 ans et plus) et ce, dans les limites par nature d'absence rappelées dans le tableau ci-dessous.
- Le CET Fin de Carrière s'applique aux salariés de 52 ans et plus ayant une ancienneté minimum de 15 ans.
 - La capitalisation sur le CET Fin de Carrière est fixée à un maximum de 15 jours par an dans la limite globale de 20 jours par an pour les deux CET confondus.

Projet de la Direction : La Direction ne se contente pas seulement de diminuer les jours de congés, de limiter l'épargne temps à 5 Jours par an (10 si placés sur PERCO) et de plafonner l'unique CET proposé à 170 jours (dans l'objectif avoué de diminuer ses provisions comptables ...) mais en plus, elle propose :

- De valoriser les jours de congés en euros à la date du placement dans l'unique CET proposé (« pour limiter l'inflation » dicit la Direction) ce qui aura pour effet de créer une diminution de la valorisation des jours épargnés par rapport à la situation actuelle (*)

- De fermer les 3 anciens CET en les regroupant dans un seul compte en effectuant une valorisation en euros à date de fermeture de tous ces jours épargnés par les salariés depuis des années « sur la base du salaire de référence à cette date » ce qui aura pour effet de diminuer leur valorisation !

Toutes ces dispositions sont inacceptables pour notre syndicat FO et en tout état de cause, nous nous opposons au principe de valorisation des jours épargnés en euros sur le nouveau CET et, à plus forte raison, sur le compte qui regrouperait les 3 CET car ce n'était pas règle qu'avait fixée Generali au moment où les salariés ont épargné leurs jours de congés dans les CET.

Devant une telle régression, FO revendique le maintien des dispositifs existants (plus favorables aux salariés) avec maintien du placement épargne en jours et donc, sans valorisation en euros à date !

(*) Aujourd'hui, les jours épargnés le sont en jours et non pas en euros ce qui est plus favorable pour les salariés puisque cela permet de calculer leur valorisation uniquement au moment où les salariés les prendront, soit en congés, soit monétairement.