



Négociations salariales 2010 un premier "round" qui annonce un durcissement des discussions sociales à venir et une remise en cause structurelle des modes de rémunération.

Le premier « round » des négociations salariales annuelle obligatoire a eu lieu mercredi 17 février 2010.

La nouvelle direction Allianz a apposé d'entrée de jeux son empreinte que résume le titre de notre tract : durcissement et stratégie de refonte structurelle des rémunérations.

L'objectif à terme, est d'aller vers une totale individualisation des salaires qui, de facto, s'exonérera de tout lien avec la qualification réelle des salariés et de fait de toute référence avec une quelconque grille conventionnelle des salaires.

En faisant l'économie de toute proposition de taux de revalorisation des salaires et en dévoilant partiellement ses projets pour cette année et les années à venir, il semble évident que la nouvelle direction cherche à tester la capacité de l'ensemble des organisations syndicales à apporter, et dans l'unité, une réponse appropriée à son projet lourd de conséquence pour l'ensemble des salariés.

Propositions de la direction.

Dès cette année, la direction avance que **s'il y a une augmentation collective**, celle-ci s'appliquera de la classe 1 à 6 mais qu'à court terme, la classe 6 en sera exclue et très vite dans la lancée la classe 5.

Elle ne précise pas pour autant si ces classes intégreront une part variable et si oui, sous quelle forme.

Quant aux augmentations individuelles, pour ceux qui en auront, elles seront « inclusives » des éventuelles augmentations collectives concédées.

Prenons un exemple: dans l'hypothèse où votre « manager » vous « octroie » pour l'année une augmentation de 4% et que l'augmentation collective est de 1%, votre augmentation globale sera non de 5% mais de 4% (3% au titre de l'augmentation individuelle et 1% au titre de l'augmentation collective).

Par ailleurs, le salarié qui n'aura pas fait l'objet d'augmentation individuelle (toujours dans cet exemple) ne sera augmenté que de 1% au titre de l'augmentation collective voire de 0% dans l'hypothèse où il n'y en a pas. Situation très probable tant il est vrai que l'on peut lire en filigrane les intentions de la direction de supprimer à plus ou

moins longue échéance tout mécanisme d'augmentation collective négociée.

Attention aux négociations piégées..!

Mais pour cette année, nous ne serions pas surpris qu'à la prochaine réunion qui va se tenir le **vendredi 05 mars 2010**, une proposition d'augmentation collective nous soit faite (même à minima) afin de ne pas trop heurter les organisations syndicales et les salariés et faire entériner le véritable projet de la direction : **« instituer la généralisation de l'individualisation des salaires pour les années à venir ».**

La CGT vous propose plusieurs clés d'analyse sur les enjeux de la politique salariale et les négociations en cours.

A propos, c'est quoi le salaire ?

Il est important de revenir sur ce qui fonde notre droit social depuis plus d'un demi siècle et qui a façonné toutes les luttes syndicales jusqu'à nos jours.

Le salaire ne rémunère pas le travail (au sens du travail réalisé dans l'instant), mais la qualification du salarié mis à la disposition de l'employeur.

C'est ainsi que nous avons obtenu par l'action syndicale la reconnaissance des qualifications, fait reconnaître le droit dans l'accès aux formations qualifiantes et la mise en place de cadres conventionnels et légaux (code du travail - conventions collectives - accords d'entreprise) auxquelles les salariés peuvent se référer.

A cet égard, notons que **l'accord sur la GPEC** (que la CGT n'a pas signé), a fait entrer le « ver dans la pomme », en substituant **le concept d'employabilité** comme critère de la compétence et non plus la qualification, base théorique aujourd'hui de la rémunération.

De même ces phénomènes s'en trouvent accentués dans l'assurance avec l'annualisation du temps travail et celle de la rémunération.

Pouvoir d'achat et rémunération du travail.

Il est toujours utile en période de négociations salariales, de rappeler que le salaire est prélevé sur la richesse créée par le seul salarié (le capital ne créant pas de valeur), communément appelée la valeur ajoutée.

Et, que la part rémunérant le travail a chuté de 10 points de PIB (Produit intérieur Brut) ces 20 dernières années, soit en valeur 160 Milliards d'Euro et cela, au profit de la rémunération du capital (sources : Banque des Règlements Internationaux & OFCE).

La question des salaires porte donc, outre sur l'évolution des rémunérations au regard de l'évolution des prix (pouvoir d'achat), sur la part des richesses créées qui devrait revenir légitimement au salarié.

L'individualisation des salaires écrase les grilles des salaires et remet en cause l'accord d'entreprise sur la reconnaissance individuelle.

D'abord un constat. Le nombre de non cadre (classe 1 à 4 soit 3729) est aujourd'hui inférieur au nombre de cadres (classe 5 à 7 soit 4051) cette tendance risque de se poursuivre avec le PSE, la politique d'embauche de l'entreprise (126 embauches dont seulement 13 non cadres – bilan social 2008) et la baisse des effectifs (moins 463 sur 3 ans).

La sortie des classes 6 et ensuite des classes 5 du cadre des augmentations collectives, conjuguée à la baisse des effectifs non cadre, aura inévitablement un effet mécanique d'écrasement sur les grilles des salaires et est susceptible de **remettre en cause l'accord d'entreprise sur la reconnaissance individuelle**. Il en serait fini des passages d'échelons (qui permettent de faire progresser les salaires dans une même classe) et des recours pour ceux n'ayant pas eu d'augmentation individuelle depuis plus de 3 ans.

L'individualisation des salaires déstabilise le collectif de travail et nuit à l'efficacité.

Avec la mise en concurrence généralisée des salariés entre eux (via l'axe du salaire), comment sera-t-il possible de valoriser le collectif de travail ? Dans un tel contexte, pourquoi un salarié en concurrence avec son collègue, partagerait-il son savoir et son expérience ?

Or, chacun peut le constater tous les jours, l'efficacité dans le travail naît du collectif, et très rarement de l'action individuelle.

Notons également que cette concurrence effrénée interdit la prise d'initiative - laquelle devient un exercice à haut risque - tout comme la prise de responsabilités.

En un mot il vaut mieux être le plus insipide possible.

L'individualisation fait endosser aux « manager » la responsabilité de la politique salariale.

Les « manager » petits et grands vont très vite se retrouver comme les seuls responsables des insatisfactions salariales et servir de fusibles au Comex et subir les diktats des actionnaires, véritables responsables de cette politique.

Difficile après cela de jouer son rôle de manager sur le plan de l'organisation, de valorisation des compétences de leurs collaborateurs, de la mobilisation des équipes et d'assoir son autorité sur la base de ses compétences professionnelles.

Leur rôle s'en trouvant limité à répartir plus ou moins bien l'austérité salariale.

Les risques sont grands de renforcer un phénomène bien connu des salariés et catastrophique pour la bonne marche de l'entreprise et plus connu sous le nom de la prime à la « docilité » ou à la « tête du client ».

L'individualisation des salaires participe à la souffrance au travail.

La concurrence, l'individualisation, la rupture avec le collectif de travail participent largement quand ne sont pas les causes, avec les pressions pour atteindre des objectifs professionnellement « discutables » et socialement inacceptables, de la souffrance au travail. La direction ne semble toujours pas encline à en prendre la mesure et ce malgré des cas de plus en plus nombreux et les interpellations sur ce fléau dont elle a été l'objet. Faudra t-il défrayer la chronique des médias pour qu'enfin cela soit pris au sérieux ?

L'individualisation des salaires divise et brise toute perspective d'action collective sur les salaires.

De toute évidence, les objectifs d'Allianz en matière salariale sont d'exercer une pression accrue sur la masse des rémunérations - afin de dégager le plus possible de ressources pour la rémunération des actionnaires et d'abonder sur ses opérations financières.

Cela relève également d'un comportement purement idéologique et d'une volonté appuyée de briser dans la conscience des salariés toute idée d'action collective sur la question centrale des salaires.

En un mot pour l'employeur: « plus de référence collective sur les salaires nous protège de toute action collective sur les salaires ».

A terme, ce sont tous les salariés qui seront perdants.

La CGT est disponible pour une réponse syndicale unitaire.

La CGT est résolument ouverte et disponible à une réponse syndicale appropriée et au niveau de la gravité pour les salariés des projets de la direction.

C'est de la responsabilité de l'ensemble des organisations syndicales de créer les conditions d'un tel rassemblement et en premier lieu en offrant un front unitaire face à ce projet, mais également de proposer, si nécessaire, aux salariés de peser sur la « table de négociation ».

La CGT y est farouchement favorable et œuvrera dans ce sens.

Le 23 février 2010

Retrouvez toutes les infos CGT sur : http://intragroupe/portal/intranet/contenu/cgt?rubId=agf_6000521

