



## Conditions de travail, la faute inexcusable de l'employeur !

### Un témoignage

Un de nos candidats nous a adressé le message suivant. Nous sommes certains qu'il correspond au ressenti de tous les salariés sur les conditions de travail chez Generali :

*« Je voudrais juste réagir sur la présentation des résultats de la « campagne d'évaluation de la qualité des mails » réalisée récemment. Cette campagne, s'inscrit, comme celle réalisée sur la « qualité de la relation téléphonique », sans compter les fameux OTR, dans un contexte de pression accrue sur la « performance » individuelle et collective.*

*En tant que telles, ces opérations répétées apportent de l'anxiété dans le travail, voire de la souffrance pour certains. Ces résultats font d'ailleurs l'objet d'une présentation détaillée dans les directions avec une mise en concurrence implicite entre les différents services de l'entreprise.*

*Pour rappel, le discours général c'est : « il faut faire plus avec moins ». Mais en enrobant le tout avec un discours sur la qualité (plus et mieux), bien entendu ! Le salarié doit faire de la quantité et de la qualité ! Et ne perdons pas de vue que ce sont essentiellement les manquements à la qualité dans le traitement d'un dossier (les erreurs, par exemple) qui servent à la hiérarchie pour évaluer, voire sanctionner un salarié... »*

### L'arrêt du 8 novembre 2012

Rapprochons cette situation d'une décision de la cour de cassation du 8 novembre 2012 selon laquelle à force de fixer des objectifs inatteignables, d'accroître le travail et les pressions, de manière patente sur plusieurs années, **l'employeur ne peut ignorer le stress que génère le travail sur ses employés**. Dès lors **que l'employeur, qui a ou aurait dû avoir conscience du risque encouru** par le salarié, s'abstient de prendre des mesures propres à l'en préserver, alors il commet **une faute inexcusable**.

*Ainsi le droit à indemnisation a été reconnu en faveur d'un salarié victime d'une crise cardiaque générée par le stress récurrent subi au travail.*

Nous sommes exactement dans cette situation chez Generali. La faute de l'employeur est certaine, au regard du droit de la sécurité sociale, il y a faute inexcusable !

### Il faut commencer par satisfaire les revendications

Pour FO, il ne suffit pas d'avertir l'employeur qu'il commet une faute. Il s'agit d'abord et avant tout d'obtenir satisfaction à nos revendications essentielles en matière de conditions de travail :

- Le remplacement de tout départ, quel qu'il soit, par une embauche en CDI à temps plein.
- La transformation des contrats précaires en CDI
- L'arrêt des restructurations et l'abandon des outils de management qui conduisent à la souffrance au travail
- L'arrêt des pressions liées aux objectifs et le retour aux augmentations générales au moins égales à la hausse des prix.

## **Compte rendu du Comité d'établissement du 29 mai 2013 sur le projet de création de la Direction Global Corporate.**



### **Consultation du C.E**

Le comité d'établissement a été consulté le 29 mai 2013 sur ce projet.

**Nous publions un extrait d'une déclaration des élus FO :**

*« ... les élus FO du CE DMSMO s'interrogent sur la nature des actifs qualifiés de « non stratégiques » par Mario Greco et s'étonnent d'apprendre par voie de presse (Argus du 17 mai 2013) que « l'assurance dommages, et en particulier les risques des PME et des grandes entreprises, sont considérés comme « stratégiques » par la Direction du Groupe Generali Monde qui souhaite que ces activités représentent d'ici 2015, 50 % du résultat opérationnel contre 39.4 % en 2012.*

*Les élus FO du CE DMSMO s'inquiètent pour le sort de l'UES et de ses salariés au vu des récentes opérations de filialisation (Luxembourg), externalisation (CODEVAD), succursalisation (Real Estate et Investments), ainsi que de prise de contrôle direct par la maison mère de toutes les activités rentables, dans le cas présent par le biais de la création d'une Direction Global Corporate.*

*Aussi, nous ne disposons aujourd'hui que d'une vision partielle du plan stratégique décidé pour la France (quel que soit l'échelon de décision) et constatons que l'obligation de consultation préalable prévue par la loi française n'est pas respectée. Nous réitérons notre demande d'une information –consultation du CCE et de CE sur le projet dans son ensemble, en raison de son impact sur les résultats de l'entreprise et l'orientation commerciale qui pourrait en découler pour nos réseaux. »*

FO regrette que les élus du C.E aient refusé la proposition faite par les élus FO **d'une expertise préalable**. C'est ainsi que l'avis demandé par la Direction a été rendu ce 29 mai 2013, ce qui permet à l'employeur la mise en œuvre du projet.



### **Besoin d'unité**

**Cependant, FO a constaté que de nombreux élus de plusieurs syndicats ont soutenu la même position que les élus FO, en déclarant que le CE n'avait pas été suffisamment informé, en dénonçant la dangerosité du projet et en s'inquiétant du sort de l'UES.**

FO tient à souligner ce dernier point car les salariés auront besoin de l'unité entre les organisations syndicales pour défendre leurs droits et leur emploi.

Rappelons notre courrier à Michel Estimbre, président du CCE, pour réclamer une consultation préalable sur le projet stratégique global de Generali. Cette consultation nous a été refusée, alors que le projet qui concerne notre avenir, est manifestement déjà amorcé.

**FO poursuivra ses efforts afin de favoriser une réaction commune de tous les syndicats dans l'unité pour réclamer le respect des obligations légales françaises, le retour dans l'UES de toutes les entités (succursales de gestion d'actifs, COSEV@D, Generali France), l'arrêt des externalisation en cours ou à venir et le maintien des effectifs sur tous les sites.**

## **FO demande l'abrogation de la loi qui transpose l'ANI du 11 janvier**

L'ANI (accord national interprofessionnel) du 11 janvier 2013 signé entre le MEDEF, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et soutenue par l'UNSA, est une profonde remise en cause du droit du travail. Elle prévoit qu'un salarié pourra être licencié pour motif personnel en cas de refus de mobilité. Elle limite les possibilités de recours juridiques des salariés, elle facilite les licenciements, et généralise le chantage à l'emploi.

**Cet ANI a été transposé dans une loi. FO a combattu contre ce projet de loi et continue de le faire en demandant aujourd'hui son abrogation !**

**Retrouvez toute notre actualité sur nos sites [FOGenerali](http://fogenerali.unblog.fr) et [FOAssurances](http://foassurances.unblog.fr) !**

Pour nous joindre : par mail : [fogenerali@yahoo.fr](mailto:fogenerali@yahoo.fr) / par téléphone au 06 78 87 81 79

Et toujours nos sites : <http://fogenerali.unblog.fr> et <http://foassurances.unblog.fr>