



Nous souhaitons porter à la connaissance de tous les salariés de l'établissement DMSMO de Generali, la lettre ouverte à la rédaction de l'Argus des Assurances que nous avons adressée par courriel à M. Nicolas Thouet, journaliste & co-auteur d'un article sur le « contrat social » de Generali paru dans le N° 7453 du 15/04/16.

Lettre ouverte à la rédaction de l'Argus des Assurances

Monsieur Nicolas Thouet

Nous avons découvert un article de 2 pages dans l'argus de l'assurance N° 7453 du 15 avril 2016 qui a pour titre « Generali – Organisation du travail – syndicats – un nouveau contrat social orienté clients ».

Il y a 5 encarts signés de Michel Estimbre, membre du comité exécutif de Generali France en charge des relations humaines. Ses affirmations sont de sa responsabilité mais en ayant pris contact avec nous vous auriez compris qu'elles sont contestables quant aux conséquences pour les salariés et la relation clients.

Le premier encart est en revanche de votre responsabilité. Vous écrivez :
« Le 17 décembre dernier, la direction de la compagnie d'assurances et la majorité des organisations syndicales représentatives (Unsa, CFDT, CFE-CGC, ainsi que la CGT sur le télétravail) ont paraphé six accords d'entreprises liés à l'organisation sur le travail et aux modes de fonctionnement ».

En nous contactant ou en consultant notre site www.fogenerali.fr, vous auriez constaté que l'accord sur l'organisation et la durée du temps de travail dans l'établissement DMSMO du 17 décembre 2015 a été signé par Unsa, CFDT et CFE-CGC et refusé par les syndicats FO et CGT et ce malgré :

- ✓ **Une pétition FO de près de 1000 salariés qui s'opposait à la signature de l'accord et affirmait que :**
« *Tout travail mérite salaire ! Nous refusons le principe du travail gratuit, qu'il s'agisse de 5 jours ou même d'une seule journée !* »
« *L'amélioration de la qualité client nécessite des effectifs suffisants, donc des embauches en CDI et non des permanences imposées à 19 heures ou même 18 heures 30 incompatibles avec la vie de famille et les conditions de transport et d'éloignement actuels.* »
- ✓ **Le vote négatif de tous les élus du comité d'entreprise et du comité central d'entreprise.**

Vous auriez également pris connaissance d'une seconde pétition, cette fois des syndicats FO, CGT et CFTC qui a recueilli plus de 1300 signatures et qui réclamait :

- **Une compensation salariale de l'augmentation du temps de travail par une augmentation du salaire de base de 2,5 %.**
- **Le retour aux augmentations générales pour tous et pour 2016 : 1,7 % avec un minimum annuel de 600 €.**

Vous auriez ainsi compris que la direction de Generali a imposé aux salariés, grâce à la complaisance de plusieurs syndicats, une baisse du taux horaire de 2,5 % et deux années consécutives sans augmentations générales de salaires.

En vous auriez appris que la fédération FO a saisi le tribunal de grande instance de Paris pour réclamer l'annulation de l'accord du 17 décembre 2015 :

- **Principalement parce qu'un employeur ne peut pas imposer des horaires individualisés contre l'avis du comité d'entreprise (article L3122-23 du code du travail).**
- **Et parce qu'il n'est pas possible d'imposer une augmentation du temps de travail non compensé en l'absence de difficultés économiques et sans l'accord des salariés concernés.**

Le syndicat CGT a rejoint cette action de FO par intervention volontaire. Les syndicats FO et CGT sont donc unis pour s'opposer, y compris en justice, à cet accord du 17 décembre 2015 qui anticipe sur la loi travail El Khomri dont ils réclament, y compris par la grève, le retrait.

La section fédérale des assurances de la FEC-FO décide de publier cette réponse sur son site et de la diffuser aux salariés de Generali.

Nous sommes disponibles, vous le savez, pour toute information complémentaire.

Jean-Simon Bitter
Membre du Bureau Fédéral
Délégué Syndical chez Generali

Georges de Oliveira
Secrétaire de la Section Fédérale
des Assurances de la FEC-FO

L'article (en image) de l'Argus des assurances

ENTREPRISES ET MARCHÉS

Generali - Organisation du travail - Syndicats

Un nouveau contrat social orienté clients

DES CONDITIONS DE TRAVAIL AMÉLIORÉES

■ Une salle de sport ouverte toute la journée, de nouveaux services proposés (prises de sang, vaccins, analyses médicales...), davantage de prévention (tabacologie, nutritionnisme, ostéopathe...) ; au travers de son nouveau contrat social, Generali s'engage aussi à prendre soin du bien-être de ses collaborateurs. Ces derniers, en concertation avec leurs managers, ont d'ailleurs dorénavant l'opportunité de personnaliser leur espace de travail, choisissant dans un catalogue d'ambiance (végétaux, décoration...) l'aménagement le plus adapté à leur activité.

Mieux répondre aux attentes des clients passe aussi par une amélioration de l'environnement et du bien-être de nos salariés. * **Michel Estimbre**

UNE RECONNAISSANCE FINANCIÈRE INDIVIDUALISÉE

■ Jusqu'à présent, tous les non-cadres de Generali avaient une prime d'équipe d'un même montant. Dans le cadre du nouveau contrat social, cette prime a été divisée en deux parties : l'une individualisée et l'autre collective. Autre nouveauté : les managers ont désormais plus de responsabilité dans la reconnaissance de la performance collective et individuelle de leurs collaborateurs. À partir de l'an prochain, ils pourront ainsi distribuer, comme ils le veulent, 100 % de l'enveloppe de variable allouée aux cadres. Sans en rendre compte à leur direction des ressources humaines.

Cet accord permet d'encourager et de développer la responsabilisation et l'autonomie des managers. * **Michel Estimbre**

« L'assurance cherche à accroître sa productivité »

« Pendant des années, l'assurance a réalisé des marges importantes, n'hésitant pas à concéder des avantages sociaux à ses salariés. Or, dans le contexte actuel, tout est plutôt mis en œuvre pour réduire le coût humain dans les processus, tout en cherchant à accroître la productivité de l'entreprise. Un exemple : mettre en place un accord sur le télétravail permet de faire gagner, en moyenne, deux heures de transport par jour en région parisienne. La majorité des collaborateurs pourra donc ainsi proposer plus de souplesse dans les horaires de travail et mieux employer l'énergie perdue dans les transports. »

OLIVIER ARNOUD, cofondateur de Selenis, cabinet de conseil spécialisé dans les secteurs banque, assurance et protection sociale

UNE AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL

■ + 10 minutes par jour. Voilà ce que les salariés de Generali – dont le temps de travail est décompté en heures – doivent consacrer en plus, à leur employeur. Soit 5 jours de travail supplémentaires par an. La durée annuelle de référence de ces collaborateurs, jusqu'à présent de 1 560 heures, s'établit désormais à 1 595 heures. Generali reste en deçà des 35 heures hebdomadaires. Pour les cadres au forfait jours, 5 journées de RTT ont été supprimées. Leur durée de travail annuelle est, selon les classes, comprise à présent entre 206 et 213 jours.

Dans un contexte où nous nous préparons à affronter de nouveaux concurrents sur notre marché, tous les collaborateurs doivent faire des efforts pour accroître la productivité de l'entreprise. * **Michel Estimbre**, membre du comité de Generali France, en charge des relations humaines et de l'organisation.

DES HORAIRES PLUS FLEXIBLES

■ Fini les horaires fixes et variables, place aux horaires individualisés ! Il revient désormais à chaque service de déterminer son planning dans une plage quotidienne comprise entre 7h30 et 19h. Une majorité de 70 % des membres du service doit valider les différents horaires individualisés. À défaut de consensus, les collaborateurs peuvent se voir imposer par leur manager deux permanences maximum par semaine à l'heure du déjeuner et/ou en fin de journée, en fonction des exigences de chacun et du volume d'activité. Trois mois après la mise en œuvre de cette nouvelle organisation du temps de travail, 90 % des équipes ont trouvé une solution « autogérée ».

Grâce à cette nouvelle organisation du temps, nous avons gagné 1h30 de disponibilité quotidienne consacrée aux clients. * **Michel Estimbre**

UNE AUTORISATION AU TÉLÉTRAVAIL

■ C'est une première chez Generali. Dans le cadre d'un accord sur le télétravail, la compagnie offre la possibilité aux collaborateurs de travailler à distance, à raison de deux jours maximum par semaine. Tous les salariés sont concernés par ce dispositif, excepté ceux de la convention collective de l'inspection et les cadres de direction. Outre le fait de pouvoir travailler depuis leur domicile, les collaborateurs ont également accès à deux télécentres, situés à Noisy-le-Grand (93) et Cergy-Pontoise (95), dans lesquels Generali loue des espaces de travail. En trois mois, plus de 300 demandes de télétravail ont été validées par la direction.

Le télétravail favorise une plus grande disponibilité et un travail plus efficace de nos collaborateurs. * **Michel Estimbre**

ENTREPRISES ET MARCHÉS

L'ARGUS DE L'ASSURANCE - N° 7453 - 15 avril 2016 - argusdelassurance.com 12

L'ARGUS DE L'ASSURANCE - N° 7453 - 15 avril 2016 - argusdelassurance.com 13