



Emploi & Conditions de travail : Danger !



Rappelons-nous, en début d'année, la Direction avait présenté ses orientations stratégiques que nous avons qualifiées de néfastes et même de suicidaires. Même Éric Lombard avait commenté ces orientations en disant devant le CCE « **atteindre 13 % de rentabilité ce sera sans moi** » ... En effet, alors que les frais généraux avaient déjà été réduits de 26 M€ de 2012 à 2016, la Direction mondiale avait fixé un nouveau programme de réduction des coûts encore plus agressif de 23M€ de pour 2017 à 2019 axé en priorité sur les « frais de personnel » c'est-à-dire la réduction des effectifs. Nous connaissons désormais la suite ... L'ancien « staff » RH est parti, M. Lombard et d'autres directeurs également ... Une véritable « hémorragie directionnelle » bien coûteuse au demeurant ...

Lors de la consultation du CCE en mars, sur les orientations stratégiques et l'emploi, l'expert du CCE, le cabinet SEXTANT avait remis un rapport alarmant (*) sur plusieurs points et **en soulignant de plus qu'il n'avait pas pu obtenir toutes les informations nécessaires** notamment sur les projets informatiques, politique de sous-traitance ... et il avait enjoint les élus à demander toutes les consultations nécessaires sur tous les points restés sans éclairage « **au vu des risques massifs sur l'emploi à moyen terme** ».

Tout est axé désormais sur la fameuse « Révolution digitale » tant attendue porteuse pour les entreprises d'immenses gains de productivité au détriment de l'emploi salarié !

Mais les évolutions technologiques et même l'automatisation ne peuvent pas constituer un progrès s'ils se font au détriment des droits des salariés et de leur emploi. Ils ne sont pas non plus souhaitables s'ils conduisent à réduire la qualité de service aux assurés, aux réseaux salariés et aux intermédiaires. C'est la raison pour laquelle ces évolutions ne peuvent pas être engagées ni même décidées avant consultation des comités d'entreprise et des CHSCT lesquels sont en droit de faire appel à des experts dans les domaines technologique et juridique.

Mais même en l'absence de la mise en place des nouveaux outils, la Direction de Generali a déjà mis en œuvre ses dispositifs afin de générer au plus vite les gains de productivité tant attendus dans les activités de gestion, d'indemnisation, tout particulièrement sur les risques de masse.

De fait, les conséquences ne se sont pas faites attendre ...

Prenons comme exemple les services de l'indemnisation, secteur de l'entreprise particulièrement visé (entre autres) par la recherche accrue de productivité et la réduction des effectifs.



SEXTANT DIT : La conjonction des 3 objectifs de votre Direction, gains de productivité, baisse des effectifs tout en développant l'activité (2017-2019) est porteur d'un risque fort de dégradation des conditions de travail des salariés de la DMSMO.



Secteur de l'entreprise particulièrement visé (entre autres) par la recherche accrue de productivité et la réduction des effectifs, **les salariés des services de l'indemnisation prennent de plein fouet la mise en œuvre du "Fit to Lead"** (programmes du groupe visant à accroître la productivité de 15 %) qui se traduisent en France par les programmes dits d'efficacité opérationnelle (Lean Management). **Ces programmes aggravent considérablement les conditions de travail des salariés qui n'en peuvent plus** (avec donc des conséquences sur leur santé morale et physique).

Les managers ont donc reçu pour consigne de mettre en œuvre ces programmes avec les effets pervers en retour que l'on connaît aujourd'hui, c'est-à-dire :

- des objectifs de rendement demandés délirants, inatteignables accompagnés de contrôles incessants, parfois humiliants pour des salariés riches de plusieurs années d'expérience dans leur métier et des pressions qui s'exercent sur eux de plus en plus insoutenables (développement des RPS « Risques Psychosociaux »),
- des fermetures de postes après le départ de salariés et donc sans remplacement, aggravant le sous-effectif existant et faisant ainsi reporter la charge de travail sur ceux qui restent (intensification du travail),
- des départs en retraite prématurés pour ceux qui voulaient rester mais qui sont poussés au départ, des ruptures conventionnelles, des démissions de ceux qui n'en peuvent plus et qui partent avec leur expertise,
- une augmentations des sanctions (*plusieurs salariés sont convoqués à des entretiens préalables à sanction alors qu'ils n'ont commis aucune faute*), et parfois des licenciements qui touchent ceux ne répondant pas aux objectifs de productivité fixés ou devenus « inutiles » !

En mars dernier, l'expert SEXTANT du CCE UES avait alerté les élus dans son rapport en écrivant :

VOTRE DIRECTION DIT : « Nous visons une baisse des effectifs de la DMSMO en 2017. Nous ne remplacerons pas tous les départs en nous appuyant sur les gains de productivité générés par les programmes d'efficacité opérationnelle et le déploiement des nouveaux outils de gestion. Ces gains de productivité concernent pour une grande partie les métiers de la Gestion des opérations d'assurance, de l'Indemnisation, de la logistique, mais également du Secrétariat et administration ».

SEXTANT dans son rapport DIT :

UNE ANTICIPATION RISQUÉE DES GAINS DE PRODUCTIVITÉ GÉNÉRÉS PAR LES PROGRAMMES D'EFFICACITÉ OPÉRATIONNELLE ET LES NOUVEAUX OUTILS DE GESTION DE LA DMSMO. « Les gains de productivité n'ont pas été pas démontrés ni explicités au CCE, notamment dans le cadre de cette information-consultation du CCE sur les orientations stratégiques. Le risque d'une intensification du travail, à court terme, renforcé par la volonté de réduire le recours aux contrats temporaires, pèse fortement sur les équipes de la DMSMO.

Alors devant cette situation que vont faire le nouveau Président Jean-Laurent Granier et la nouvelle DRH Sylvie Peretti ? Ont-ils l'intention de rétablir le droit, revoir les orientations ou les appliquer à la lettre au risque d'aggraver encore la situation ?

Notre syndicat FO estime que la situation est grave et nécessite la formulation de revendications claires à même de réunir les syndicats attachés à la défense des salariés et l'ensemble des salariés.

Nous proposons donc de nous unir pour réclamer :

- L'arrêt des pressions contre les salariés et notamment des procédures disciplinaires.
- Le retrait du plan de réduction des coûts et des effectifs.
- Le remplacement des départs par des embauches en CDI et l'embauche en CDI des CDD.
- La réparation des illégalités par le paiement des heures et journées travaillées supplémentaires et non payées avec un rappel depuis le 1^{er} janvier 2016.
- Le respect des consultations préalables et légales en cas d'introduction de nouvelles technologies et sur le programme d'efficacité opérationnelle (CE, CHSCT) afin de garantir le maintien des emplois et des qualifications professionnelles.

Il est en effet inadmissible que l'entreprise poursuive dans cette voie sans se soumettre aux obligations légales de consultation des élus.

Et ce, à plus forte raison, à l'heure où la Direction s'apprête à ouvrir une négociation GPEC en juillet 2017 à marche forcée afin d'accompagner ce plan d'efficacité opérationnelle qui n'a en définitive d'efficacité que son nom et qui met actuellement les salariés & l'entreprise en danger !

L'enjeu c'est l'avenir des salariés et même de l'entreprise.

GENERALI
JE-NOUS-TOUS
AVEC FO!

Pour nous joindre par mail : fogenerali@yahoo.fr

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