



Temps de travail : Après le 22 mai ...

Ces dernières semaines, Madame Peretti a semé la panique dans l'entreprise avec son chantage, en inquiétant les salariés inutilement et dans le seul but d'exercer une pression sur les syndicats FO et CGT afin de tenter d'échapper à l'exécution de l'arrêt de la cour d'appel du 3 mai 2018.

Beaucoup de salariés sont, à raison, attachés au télétravail et souhaitent le conserver ou en bénéficier. La menace de suppression du Télétravail n'était qu'un leurre, nous le savons tous.

Le télétravail est stratégique pour Generali. Il permet une réduction considérable des coûts (gains immobiliers qu'il est possible de réaliser grâce au partage des bureaux, gains de productivité, réduction de l'absentéisme et du turnover ...). C'est ce qu'a du reste confirmé le Directeur financier lors de la réunion sur l'épargne salariale du 22 mai 2018. **Generali n'avait et n'a aucune intention de se passer d'une aussi bonne affaire en lien avec sa stratégie !**

Il est évident que menacer les télétravailleurs de leur ôter cette possibilité de travail et de suspendre la signature des avenants prévus n'avait qu'un seul objectif : rendre cette décision de cour d'appel incompréhensible et inacceptable par les salariés, faire pression sur les syndicats pour obtenir à nouveau leurs signatures et stigmatiser les syndicats qui ont engagé cette action pour préserver les droits et les intérêts des salariés.

Cependant, l'effet escompté a été tout autre ! Les salariés n'ont pas été dupes, dans leur écrasante majorité, ils ont été choqués par les pratiques et communiqués menaçants de Madame Peretti, outrés par les tracts rédigés sur commande annonçant les pires catastrophes.

Ils ont également été interloqués par les propos mensongers de certains cherchant visiblement à discréditer les syndicats FO et CGT et même la justice (*en niant la portée de l'arrêt qui a contredit en tous points l'argumentation des avocats de Generali et de ceux des organisations syndicales qui ont porté secours à la Direction*). Quelle claque !

Comme convenu, lors de la négociation des nouveaux accords qui s'est ouverte le 22 mai, notre syndicat FO a défendu les revendications adoptées lors de l'assemblée du 17 mai à l'auditorium.

- **Suppression des clauses d'indissociabilité contenues dans les accords de 2015**
- **Compensation salariale des jours ou heures travaillés non payés ou, si le salarié le souhaite, compensation par des jours de congés**
- **Respect de la durée du travail prévue par l'accord de 2003**
- **Définition d'une nouvelle organisation du travail en limitant les permanences dans les conditions de l'accord de 2003 (pas plus d'une permanence par semaine).**

Mais, la Direction n'était pas là pour entendre nos revendications ... Elle est venue avec des projets d'accords qui reprennent ceux de 2015 dont celui sur le temps de travail annulé par la Cour d'appel de Paris. Les clauses d'indissociabilité ont été maintenues et même renforcées.

Les revendications des salariés ont, elles aussi, été ignorées par les autres syndicats qui n'ont discuté que des projets de la Direction. Aucun soutien non plus sur la revendication légitime de récupération des jours de congés perdus, ni sur la compensation salariale pour les jours ou heures travaillées non payés ...

Formulée autrement, le nouvel accord reprend la clause illégale de l'accord de 2015 qui prétendait que les dispositions de l'accord sur le temps de travail « *ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés sans qu'il en résulte une quelconque modification des relations contractuelles individuelles* ».

Or, c'est principalement cette clause qui a conduit le TGI de Paris, puis la Cour d'appel de Paris à annuler l'accord sur le temps de travail parce qu'il organisait une « **augmentation du temps de travail des salariés sans contrepartie financière** », **sans avenant aux contrats de travail et sans refus possible des salariés.**

Et c'est pour cette question de fond, inacceptable tant par le TGI que la Cour d'Appel de Paris, que l'accord du temps de travail 2015 a été annulé !

et non pour vice ou erreur de forme, ni pour erreur de procédure comme la Direction et certains syndicats le prétendent mensongèrement pour minimiser l'importance de notre action.

Nous les invitons à relire attentivement les deux jugements ...

Si cette question est importante, c'est parce que Generali craint que de nombreux salariés voulant quitter l'entreprise fassent usage de leur droit à refuser l'application de l'accord en acceptant de prendre le risque d'être licenciés. Notre syndicat FO n'a évidemment pas pour rôle de faciliter les licenciements **mais il n'acceptera pas non plus de priver les salariés de leur droit de refuser un accord qui augmente leur temps de travail sans contrepartie financière.**

Après les lois Macron, même avec des droits diminués, **les salariés ont TOUJOURS cette possibilité de refuser l'application de l'accord.**

Et c'est **pour faire échec à ce droit** que le projet de la Direction contient une **clause aberrante** :

« Les signataires du présent accord constatent qu'aucune disposition légale, ni aucune disposition des conventions collectives applicables aux salariés de l'établissement DMSMO n'établit une durée du travail contractuelle ; ils constatent également que les contrats de travail ne comportent pas de dispositions visant à contractualiser la durée du travail ... »

Ils « constatent » ? Ils ont revus tous « les contrats de travail » ? Non bien sûr mais ils veulent une fois encore priver tous les salariés et les syndicats de tout recours.

Une clause aberrante et même totalitaire !

Ils ignorent les décisions de justice !

Ils ignorent les revendications des salariés.

Ils prétendent connaître le contenu de tous les contrats de travail des salariés ?

Ils s'opposent à l'avance à toute contestation, à tout refus des salariés.

Notre syndicat n'a cessé de réclamer le respect de l'arrêt de la Cour d'appel et donc le retour à la durée de travail de 2003 et la récupération des journées et heures travaillées non payées.

Nous avons continué d'affirmer qu'il n'était **pas acceptable de conditionner un accord de télétravail à un accord de baisse de salaire** (et oui, toute augmentation du temps de travail sans contrepartie financière est un accord de baisse de salaire). **Seul Generali dans la profession adopte cette pratique !**

En fin de réunion, après nos interventions répétées, Sylvie Peretti (DRH) a accepté à contre cœur la possibilité d'ouvrir une « autre » négociation pour « traiter des conséquences de l'arrêt ».

Cela nous ouvre une perspective pour continuer à porter nos revendications mais nous ne sommes pas dupes. Nous savons qu'aujourd'hui seul lui importe la signature de l'accord qui lui permet de continuer à nous imposer des journées ou des heures de travail non payées.

Oseront-ils signer cet accord totalitaire qui autorise l'augmentation de notre temps de travail assorti d'une baisse de salaire et ce, sans contestation possible ?

De notre côté, restons mobilisés ! Renforçons nous ! Rejoignez notre syndicat FO.

Venez nous rencontrer à notre permanence tous les mardis à 13h Local FO du Jade face au jardin.

Prenez contact avec nous en nous posant vos questions sur fogenerali@yahoo.fr

Pour nous joindre par mail : fogenerali@yahoo.fr

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