

Assez d'hypocrisie ! Les salariés ne sont plus dupes !

Le comité d'établissement des pôles opérationnels et fonctionnels s'est réuni sur le projet de la création d'une Direction de l'indemnisation.

Les élus FO sont intervenus à plusieurs reprises et ont démontré que les données communiquées par la Direction étaient **incohérentes et fausses**. Pour ne donner qu'un exemple, la Direction prétend que les dossiers corporels avec une AIPP (Atteinte permanente à l'Intégrité Physique et/ou Psychique) de plus de 50 % pourraient représenter un flux de 330 dossiers par an alors que nos collègues savent que depuis le début de l'année il n'y en a qu'un ! **Des erreurs aussi grossières** prouvent que la Direction ne nous a pas communiqué son véritable plan. C'est pourquoi elle a refusé de répondre aux questions pourtant essentielles que les élus FO avait posées : quel est l'intérêt de ce projet dans la relation avec nos assurés et comment la Direction compte-t-elle réaliser les réductions de coût qu'elle a déclaré rechercher.

Comme nous l'avons dénoncé à plusieurs reprises, le véritable plan se résume dans une segmentation et une standardisation des tâches, une spécialisation des sites, la création de plateaux techniques facilement externalisables. **Ce plan a pour conséquence immédiate la déqualification générale des salariés des services concernés.**

C'est pourquoi il est tellement important que le comité d'établissement puisse disposer du **rapport du Boston Consulting Group (BCG)** qui a été missionné par Generali sur ce projet ainsi que de la lettre de mission et ce, afin que le comité d'établissement puisse le soumettre à une contre expertise indépendante.

Nous avons réclamé ce rapport, **nous avons réclamé une nouvelle fois des garanties pour les salariés**, celle d'aucun licenciement, celle du maintien des sites et des emplois et des activités, la garantie d'aucune déqualification, la garantie d'aucune externalisation, nous avons posé des questions préparées avec nos collègues mais nous n'avons pas obtenu de réponse ni pu poser toutes les questions puisque que le Président du comité d'établissement, **Michel Estimbre, a interrompu les débats pour réclamer un avis du comité.**

Alors conformément à l'engagement pris lors de l'Assemblée Générale du 4 juin 2009, nous avons demandé une suspension de séance pour proposer une motion des élus indiquant **"Il y a de la part de la Direction une insuffisance d'information et des incohérences, ce qui ne permet pas au comité d'établissement de rendre, en l'état, un avis motivé"**.

Lors de la suspension de séance les élus CGT, UNSA et CFTC ont eu un entretien avec les élus **FO**. Ils nous ont dit qu'ils étaient d'accord avec nous et qu'ils avaient constaté, comme nous, les incohérences graves de la Direction mais qu'ils avaient reçu la consigne de leurs syndicats de rendre un avis, qu'ils étaient conscients qu'en rendant un avis, même défavorable, ils permettaient à la Direction de mettre en œuvre le plan. Les élus de la CGC et de la CFDT n'ont pas voulu nous rencontrer.

A la reprise, les élus **FO** ont soumis la motion au vote. Il y a eu 4 votes pour (les élus **FO**), 12 votes contre (les élus CGC et CFDT) et 5 abstentions (les élus CGT, CTFC et UNSA).

La Direction a donc pu solliciter l'avis du comité avec la complicité active ou passive des élus des syndicats CFDT, CGC, CGT, CFTC et UNSA.

Mais le **sommet de l'hypocrisie** a été atteint quand chacun des syndicats a pris la parole pour expliquer sa position. Ils ont, à tour de rôle, déclaré qu'ils étaient défavorables au projet, que ce projet était dangereux pour les salariés, que les objectifs restaient obscurs, que le PV de la dernière séance n'était pas encore rédigé, que le plan conduisait à une déqualification générale, que les salariés étaient inquiets ...

Oui vous avez bien lu. Ils ont exposé les raisons qui auraient dû les conduire à voter la motion proposée par les élus **FO** alors qu'ils l'avaient rejetée. Et ils ont finalement rendu un avis défavorable ! **Mais personne n'est dupe, ils ont laissé passer le plan de la Direction.**

Alors pourquoi ?

Certains prétendent qu'ils avaient peur d'être attaqués pour entrave par la Direction. Est-ce sérieux ?

Il est vrai que Michel Estimbre a tenu des propos d'intimidation lors de la séance.

Il a évoqué le cas d'un inspecteur du travail mis en examen pour entrave à la consultation du comité.

Un élu **FO** l'a interpellé à ce propos en s'étonnant qu'il aborde cette question, sans rapport avec Generali, lors d'un comité, en oubliant au passage qu'une personne mise en examen bénéficie de la présomption d'innocence.

Michel Estimbre a aussi déclaré en séance que les élus ont "*des droits mais pas tous les droits*".

Le but de ces déclarations était évidemment d'intimider les élus. **Mais est-ce que les élus ont été élus pour céder face aux intimidations patronales.** Si un élu prend ceci au sérieux, ne doit-il pas utiliser tous les moyens dont bénéficient les comités d'entreprise pour vérifier si ceci doit être pris au sérieux.

Si l'avis du comité a été obtenu sous la menace d'une action en entrave de la Direction c'est que l'avis n'a pas été rendu dans des conditions sereines. Ne faut-il pas vérifier auprès d'un expert, par exemple un avocat ou un professeur de droit, si cette menace doit être prise au sérieux par le comité ? Ne faut-il pas, comme l'ont fait d'autres comités d'entreprise, saisir de cette question un tribunal ?

Le rôle du Comité doit d'abord être de protéger les salariés qui eux subiront avec certitude une grave déqualification. Ce mandat ne peut pas être abandonné face aux pressions patronales. Le comité peut sans risque défendre ses droits pour défendre les salariés qui eux sont en danger.

Alors que pouvons-nous faire ?

Le syndicat **FO** estime nécessaire d'en appeler aux salariés. Il faut que les élus du comité d'établissement reviennent sur leur avis, qu'ils consultent un professeur de droit sur le risque d'entrave, et l'interrogent pour déterminer si ce n'est pas plutôt l'employeur qui commet l'entrave en exigeant, sous la menace, un avis alors qu'il ne communique pas toutes les informations et répond de façon incohérente aux questions des élus.

Le comité a la possibilité juridique de le faire.

Il lui suffit de provoquer une réunion exceptionnelle afin de vérifier la validité de l'avis rendu le 9 juin 2009 sous la pression patronale. Il suffit que cette demande émane de la majorité des membres du comité.

Certains ont avancé un autre argument pour justifier leur vote. Il faudrait accepter de renoncer à nos droits et qualifications au siège pour sauver les délégations. Cet argument est fallacieux, notre syndicat **FO** a tenu des assemblées générales en délégation à Nantes et à Marseille et les salariés des délégations subissent aussi une déqualification et sont conscients des risques d'externalisation qui les touchent plus encore qu'au siège.

Mais surtout ce n'est pas en opposant les salariés les uns aux autres, les salariés d'un site contre ceux d'un autre site qu'on pourra défendre les intérêts des salariés.

C'est au contraire par l'unité de tous les salariés de tous les sites qu'on peut obtenir les garanties que la Direction refuse de donner. C'est la position de FO qui a proposé à tous les syndicats de tenir les assemblées générales en commun dans tous les sites sur ces revendications.

Nous maintenons cette proposition d'unité mais il faut commencer par revenir sur l'avis rendu le 9 juin sinon ça n'a aucun sens.

Quelques repères sur le rôle du comité d'entreprise :

Art. L. 2323-2 Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise, sauf, en application de l'article L. 2323-25, avant le lancement d'une offre publique d'acquisition.

Art. L.2223-4 Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations

Il résulte de ces deux articles du Code du Travail que l'employeur ne peut pas prendre une décision de réorganisation tant que le comité d'entreprise n'a pas rendu d'avis motivé. Il a été par ailleurs jugé qu'un employeur ne peut pas réclamer cet avis motivé s'il refuse de communiquer des informations nécessaires à la compréhension du projet.

Un comité d'entreprise rend un avis motivé par un vote. Peu importe que le vote soit favorable, défavorable ou abstention. **En rendant un avis, même en votant contre le projet, le comité s'estime informé loyalement et suffisamment.**

Etait-ce le cas ? Non, selon les élus *FO*, mais **non** aussi, selon les élus des autres syndicats comme le démontre les extraits que nous citons page suivante. **Alors pourquoi ont-ils rendu un avis ?**

Les élus *FO* ont proposé une résolution pour dire que le comité d'entreprise ne pouvait pas rendre un avis motivé en l'état parce les informations étaient insuffisantes. **Alors pourquoi n'ont-ils pas voté cette résolution proposée par les élus FO ?**

Art. L. 2325-17 Lorsque le comité d'entreprise se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la séance.

Il résulte de cet article du Code du Travail que les élus du comité d'établissement peuvent demander une réunion exceptionnelle du comité pour examiner si l'avis rendu le 9 juin 2009 sous la pression patronale était régulier et pour décider de missionner un expert juridique sur cette question. **Il est donc possible de revenir sur l'avis rendu.**

Quel est le rôle des syndicats ?

Les syndicats ont pour rôle de défendre les intérêts des salariés. Ils doivent soutenir les revendications, rechercher l'unité d'action et, si nécessaire, proposer la mobilisation.

C'est pourquoi le syndicat *FO* a proposé et continue à proposer l'unité d'action sur les revendications :

- **Garantie d'aucun licenciement**
- **Garantie du maintien des sites et des emplois et des activités sur ces sites,**
- **Garantie d'aucune déqualification**
- **Garantie d'aucune externalisation**

Et tant que ces garanties ne sont pas satisfaites : **retrait du projet de la Direction.**

Rappelons, encore une fois, qu'une consultation préalable à un projet d'entreprise prend fin quand les élus rendent un avis motivé. Peu **importe que l'avis soit favorable, défavorable ou abstention**. Dès que l'avis est rendu, même s'il est défavorable, la consultation prend fin et la Direction peut passer à la mise en œuvre du projet. Alors si les informations sont **insuffisantes, il faut refuser de rendre un avis motivé. Voter contre le projet c'est rendre un avis, c'est donc accepter le projet et rien n'est plus hypocrite.**

Extrait des avis rendus par les syndicats lors du comité d'établissement du 12 juin 2009	Commentaires des élus FO
<p>CGT : « L'ensemble des salariés de province nous ont fait part de leur inquiétude quant à la pérennité de leur site » ... « La CGT n'a pas de raison objective de douter de la bonne foi du Président et de son staff. Pourtant quelques signaux et les réponses apportées à nos questions ne paraissent pas devoir nous rassurer à moyen terme ».</p>	<p>Ce qui est important, c'est la pérennité des sites de travail et la CGT déclare justement que « réponses apportées à nos questions ne paraissent pas devoir nous rassurer à moyen terme ».</p> <p>Alors pourquoi ne pas réclamer les garanties comme l'ont fait notre syndicat FO et les élus FO au comité d'établissement ? Pourquoi accepter tout de même de rendre un avis motivé face à de telles imprécisions ?</p>
<p>CGT : « Ce projet cible 56 personnes changeant réellement de métier et les moyens proposés sont adaptés à ces salariés mais quid des autres ?? D'autres salariés vont changer de métier, vont devoir acquérir de nouvelles compétences, vont devoir faire face à des difficultés d'adaptation. Pour eux, si peu est prévu !!! »</p>	<p>En effet, selon la Direction, « ce projet cible 56 personnes changeant réellement de métier ». Mais la CGT remarque justement que « d'autres salariés vont changer de métier ».</p> <p>Alors qui faut-il croire ? Comment peut-on rendre un avis motivé face à de telles contradictions ?</p>
<p>CFTC : « Les élus de la CFTC se demandent si les personnes qui veulent mettre en place ce projet connaissent vraiment le métier de l'indemnisation ? »</p>	<p>On peut effectivement se poser la question tant il y a d'incohérences et d'insuffisances dans les réponses apportées. Mais comment, dans ces conditions, rendre un avis motivé ? Ne fallait-il pas, au moins, soumettre le projet patronal à contre-expertise ?</p>
<p>CFDT : « Malgré le nombre de réunions, de questions et de réponses apportées, la CFDT estime qu'elle n'est pas en capacité de mesurer les impacts de cette réorganisation sur le quotidien des salariés »¹.</p>	<p>Comment peut-on rendre un avis motivé alors qu'on n'est pas en capacité de mesurer les impacts de cette réorganisation sur le quotidien des salariés ?</p>
<p>CFE-CGC : « Les élus regrettent l'absence du procès verbal de la dernière séance du 20 mai »².</p>	<p>La CFE-CGC signale justement que le procès verbal de la dernière séance n'était pas disponible. C'est un motif suffisant pour refuser l'avis réclamé par la Direction.</p>
<p>UNSA : « Nous déplorons pour nos collègues que les quatre séances de travail sur ce sujet n'aient pas amené la moindre modification au projet de départ. »</p>	<p>L'UNSA dénonce justement que le projet n'a pas évolué, ce qui permet de penser que les représentants de la Direction au comité étaient prisonniers d'une décision déjà prise, ce qui est contraire à la Loi.</p> <p>La communication du rapport du Cabinet Conseil BCG et une contre expertise auraient permis de faire la lumière sur cette question.</p>

¹ Cela est tellement important que la CFDT a choisi de supprimer cette phrase, lue au comité d'établissement, de son tract de compte-rendu !

² Cela est un fait signalé par la CFE-CGC lors du comité d'établissement mais la CFE-CGC l'a fait disparaître de son tract de compte-rendu ! Peu importe, le fait demeure.