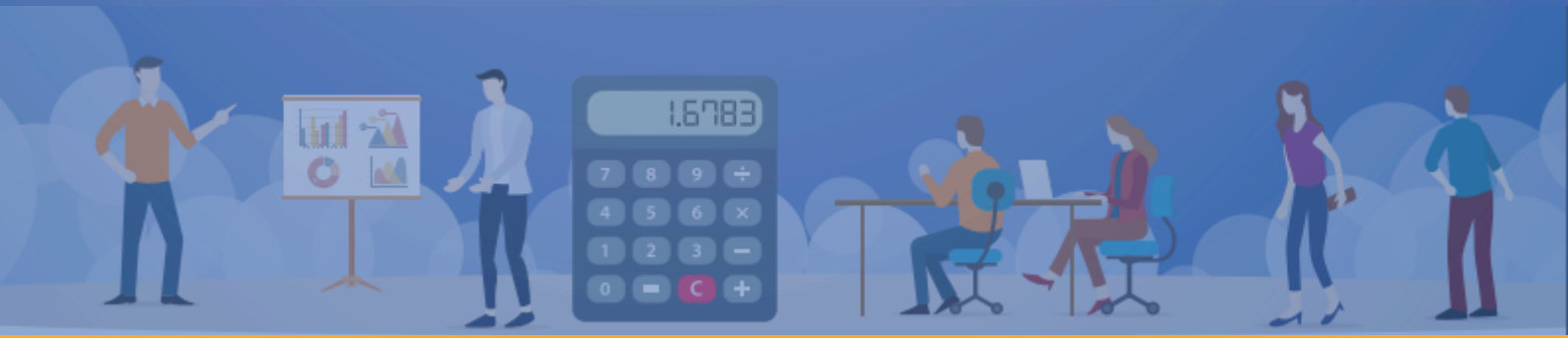
Syndicat cftc Covéa

EDITION JUIL 2025

Livret CFTC

LES ACCORDS COVEA



Connaître ses droits

CONNAITRE SES DROITS

Connaître ses droits, c'est bénéficier pleinement des accords d'entreprise et des conventions collectives.

«Les meilleurs accords d'entreprise ne valent rien si les salariés méconnaissent leurs droits et ne savent pas comment en bénéficier !»

Vous informer de vos droits :

C'est la mission de ce livret CFTC COVEA qui reprend l'essentiel concernant la rémunération*et les congés, la mutuelle...

* votre rémunération se compose de votre salaire fixe et de vos éléments variables.

La réglementation et la législation étant susceptibles d'évoluer, les données contenues dans ce document ne sont pas contractuelles et ne pourraient engager la responsabilité de la CFTC Covéa.

LA REMUNERATION

Primes d'Intéressement et de Participation

Cette enveloppe représente 20 % des Résultats bruts de l'UES COVEA avec le principe d'un plancher pour favoriser les plus bas salaires.

A savoir : le placement du 13ème mois ou de la prime de vacances au CET/CETR diminuera vos primes.



A ces primes peuvent s'ajouter 3 abondements, dans la limite maximum de 3 300 € bruts.

	CONDITION	MONTANT brut
Abondement N°1 PEG	Placer 600 € au PEG	600 €
	Placer de 1300 à 3300 € d'intéressement et/ou de participation au PEG	de 800 à 1200€ maximum sous réserve du taux d'absentéisme et des résultats du groupe
Abondement N°2 PERCOL	Placer 800 € au PERCOL	800 €
	Placer 1 300 € (ou 1 800€*) d'intéressement et/ou de participation au PERCOL	1 000 € (*1100€ sur résultats exceptionnels)
Abondement N°3 PERCOL	Placer 1 jour sur le PERECOL	100 €
	Placer 10 jours depuis votre CET ou CETR au PERECOL	1 000 €

Attention, le 3ème abondement n'est pas nécessairement financé par vos congés ! Vous pouvez acheter des jours au CETR depuis votre salaire (versement libre Lifebox) puis les placer au PERECOL.

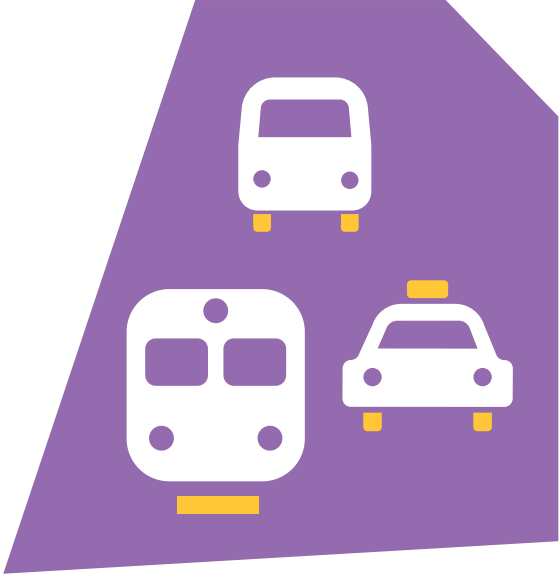


	CONDITION	MONTANT brut
Mobilité Géographique	Plus de 50 km	7 500 € pour le salarié + 3 000 € pour le conjoint + 1 500 € par enfant
Mobilité Fonctionnelle	Passage à la classe supérieure	Prime de 1000 € ou augmentation de 2 % du SMA
	Accès à un premier poste de manager	Prime de 2000 € ou augmentation de 3 % du SMA
P3CO	Sur objectif	Variable
Majoration week-end	Les 5 premiers samedis et/ou dimanches	+ 80 %
	Les suivants	+ 100 %
Médaille du travail ARGENT	20 ans de travail dont 10 chez Covéa	600 €
Médaille du travail VERMEIL	30 ans de travail dont 10 chez Covéa	800 €
Médaille du travail OR Médaille	35 ans de travail dont 10 chez Covéa	1000 €
Médaille du travail GRAND OR	40 ans de travail dont 10 chez Covéa	1200 €
Indemnité de retraite*	Partir en retraite avec minimum 10 ans chez Covéa	(Ancienneté x Salaire annuel) x 0,0125

**Des cercles fermés peuvent modifier ces montants pour qu'ils soient plus avantageux.*



PRIMES DIVERSES ET VARIEES



Déplacements et trajets professionnels

	CONDITION	MONTANT max
Remboursement abonnement de transport en commun	Etre venu sur site au moins une fois dans le mois	75 % du tarif de l'abonnement***
Forfait de Mobilité durable	Vélo, VAE**, covoiturage, auto-partage, transport en commun hors abonnement	500 € par an 4 € par jour*
Cumul des deux Entretien vélo ou VAE**	Possible Faire 30 trajets à vélo par an	Cumul max 600 € par an 100 € sur facture par an
Indemnité Kilométrique		250 km A/R MAXI
Prime d'itinérance	Métier éligible ou minimum de déplacements requis	2500 € par an
Prime de grande itinérance	Minimum de déplacements requis	6 000 € par an

* *2 € l'aller ou le retour minimum 1km de distance*
** *Vélo à assistance électrique*
*** *Disposition COVEA valable en 2023*

MUTUELLE ET ASSISTANCE

	CONDITION	MONTANT max
pharmacie non remboursés CPAM	Facture pharmacie et ordonnance remboursement de 80 % max / prescription	150 € par an
Soins préventifs	Ostéopathe, diététicien, psychologue, podologue rembousement de 50 € max / séance	280 € par an
Contraception non remboursée CPAM	Facture pharmacie et ordonnance	110 € par an
Prime naissance	Naissance d'un enfant	392 €* par naissance * 10 % du PMSS 2025 = 3925 €

Ces prestations de la mutuelle sont à considérer pour chaque ayant droit.
Vous pouvez demander les remboursements de médicaments prescrits "mais" non remboursés par la sécurité sociale jusqu'à 150€ pour vous et pour chacun de vos enfants.



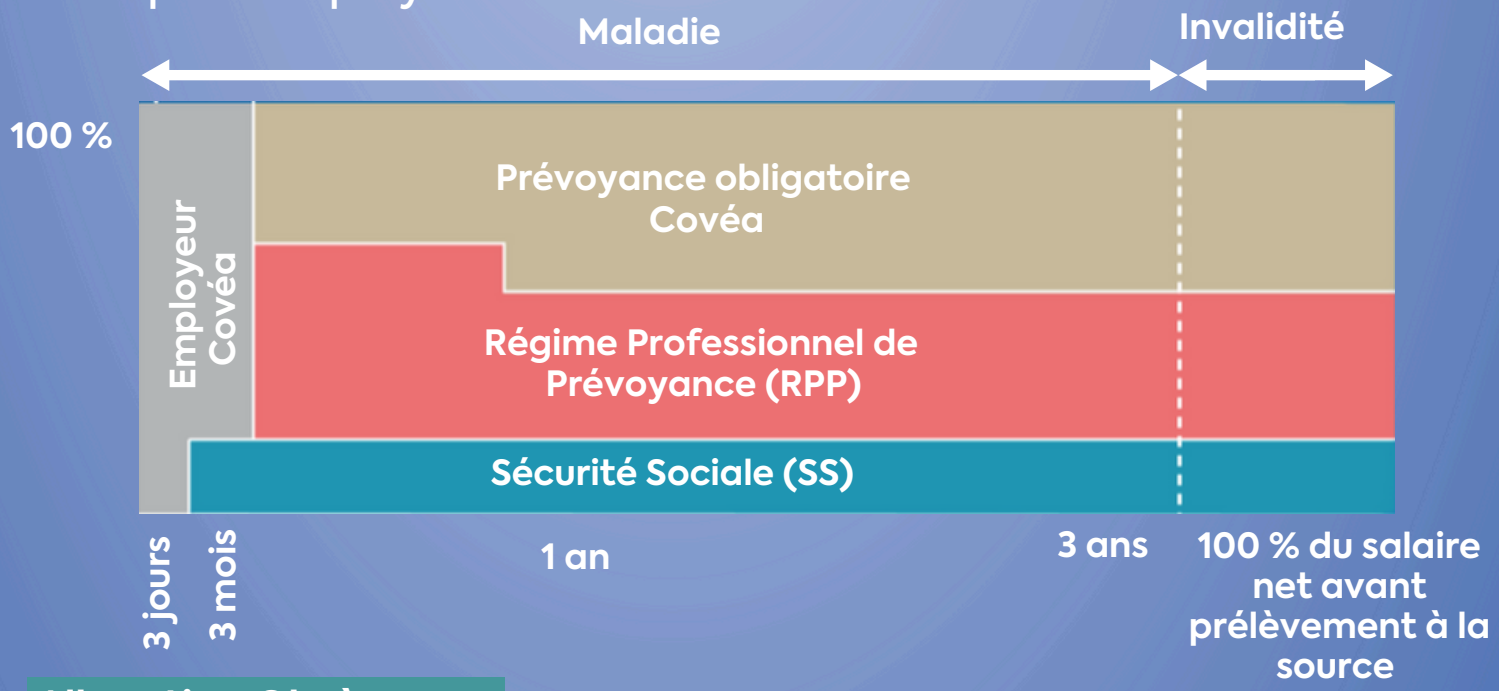
SANTECLAIR et FIDELIA vous proposent un catalogue de service allant de l'aide pour trouver un professionnel de santé, à l'assistance d'une aide ménagère en cas d'hospitalisation.

Retrouvez toutes les informations :

- Créer votre compte personnel sur my SANTÉCLAIR Mon repère santé
- Contacter l'assistance FIDELIA 01 47 11 25 50

LA PREVOYANCE

Au sein des sociétés d'assurance, les salariés sont couverts par la RPP (Régime Professionnel de Prévoyance). Les salariés COVEA bénéficient en plus d'un régime de prévoyance obligatoire financé à 75 % par l'employeur.



Allocation Obsèques :

Cette garantie a pour objet d'assurer le versement d'une allocation couvrant tout ou partie les frais d'obsèques jusqu'à 150 % du PMSS soit 5 500 € (2024).

L'allocation est versée à l'entreprise de pompes funèbres ayant réalisé les obsèques ou à la personne physique ayant supporté leurs frais à hauteur du montant de la facture des obsèques et dans la limite du montant garanti.

Capital garanti en cas de décès :

(Sécurité Sociale + Régime Professionnel Prévoyance + Prévoyance obligatoire Covéa) En cas de décès, les ayants droit que vous avez désignés percevront un capital. Si votre situation familiale évolue, pensez à actualiser les bénéficiaires auprès du BCAC.

	Garantie (en % du salaire annuel brut)
Célibataire, veuf (veuve), divorcé(e)	200 %
Marié(e), ou lié(e) par un PACS	250 %
Majoration pour descendant/ascendant à charge	60 %

ATTENTION : L'ensemble de ces garanties sont perdues dès le premier jour de votre retraite

INDEMNITE DE CONGES PAYES

Le salarié en congé reçoit une indemnité de congés payés sur sa paie pour que son salaire ne baisse pas.

Il y a donc 2 modes de calcul pour l'indemnité de congés payés :

la règle du 1/10ème

le maintien du salaire

C'est le calcul le plus favorable qui doit être retenu : Code du travail (Art. L. 3141-22 à 3141-25). Cette compensation peut générer un versement pouvant atteindre 1 % de votre salaire annuel à laquelle peut s'ajouter une reprise de 10 % de toutes vos majorations de l'année passée.



J'augmente ce montant, par les heures majorées, par les heures supplémentaires, en utilisant tous mes congés payés et en épargnant mes JATT ou jours de repos au CET/CETR.

LA FISCALITE



Chez COVEA on peut moduler sa fiscalité, si l'on perçoit directement son intéressement et sa participation, on peut augmenter son revenu fiscal de plus de 18 %.

Par contre si l'on place son 13ème mois,
on diminue son revenu imposable de l'ordre de 7,5 %.

En fin d'année, on peut acheter des jours CETR par versement libre pour optimiser fiscalement (éviter de perdre des prestations sociales ...)
Ces jours peuvent être reconvertis en argent au PERECOL pour accéder au 3ème abondement.
Ces dispositifs sont très intéressants et l'on observe qu'entre un salarié qui perçoit son intéressement directement et un salarié qui épargnera son intéressement ainsi que son 13ème mois, le revenu fiscal de référence peut varier de plus de 30 %.

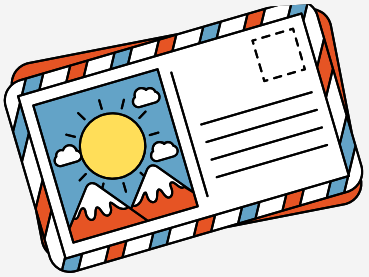


Du fait de ces dispositifs, la CFTC estime que le quotient familial est un indicateur faussé pour les œuvres sociales du CSEE et préfère se baser sur le revenu de référence du salarié ainsi que sur sa situation familiale.
L'argent épargné sur vos comptes d'épargne peut être débloqué sans être fiscalisé. En effet l'intéressement, la participation, les 10 jours placés au PERECOL ainsi que les abondements peuvent être débloqués* après avoir été épargnés sur le PEG ou sur le PERECOL.

LES CAS DE DEBLOCAGE	PEG	PERCOL	CET	CETR	
Cessation du contrat de travail	✓		✓	✓	
Acquisition/ construction de la résidence principale	✓	✓		✓	✓ DEBLOCABLE NON IMPOSABLE
Agrandissement de la résidence principale	✓				
Création/reprise d'entreprise	✓				
Mariage / PACS	✓				
Arrivée d'un 3eme enfant ou plus	✓				✓ DEBLOCABLE MAIS IMPOSABLE
Divorce ou dissolution de pacs avec au moins un enfant	✓				
Expiration des droits chomage	✓	✓		✓	
Violences Conjugales	✓	✓		✓	
Invalidité	✓	✓		✓	
Décès	✓	✓	✓	✓	○ NON DEBLOCABLE
Remise en état de la résidence principale (CatNat)	✓	✓		✓	
Départ à la retraite	✓	✓	✓	✓	
Surendettement	✓	✓		✓	
Transfert sur PERECOL (10 jours)			✓	✓	
20 jours payables par an			✓		
Rénovation énergétique de la résidence principle	✓				
Activité de proche aidant	✓				
Achat d'un véhicule «propre» électrique, hydrogène ou vélo électrique neuf	✓				

LES CONGES ET ABSENCES AUTORISEES

Être salarié COVEA c'est :
- 31 jours de congés payés,
- Les JATT ou les jours de repos









10 jours d'absences autorisées rémunérées par année civile sous condition :
- les réservistes,
- les pompiers volontaires,
- les bénévoles de la croix rouge et de la protection civile.

Journées enfant malade (sur justificatif jusqu'à 13ans)

- 6 par an pour 1-2 enfants
- 7 par an pour 3 enfants
- 8 par an pour 4 enfants
- 9 pour 5 enfants et plus
- les congés « anniversaire » (5 jours l'année des 10 ans d'ancienneté, 10 jours l'année des 20 ans d'ancienneté, 15 jours l'année des 30 ans d'ancienneté hors FIDELIA).

Les JATT ou les jours de repos doivent tous être utilisés (consommés ou épargnés sur le CET) avant le 31 décembre sinon ils seront perdus.

Vous pouvez reporter 5 jours de congés payés sur l'année suivante, ils doivent être pris avant le 30 juin pour ne pas être perdus.

Certaines absences autorisées entraînent un recalcul des droits à JATT/jours de repos, et peuvent même parfois impacter vos CP.

** dans la limite de votre apport personnel*
Nb : la loi pouvoir d'achat prévoit de pouvoir débloquer son PEG pour l'achat d'une voiture électrique, rénovation thermique d'une résidence principale ou financer un congé proche aidant.

Les évènements familiaux	Durée (en jours)
Mariage ou PACS du ou de la salarié(e)	5
Mariage ou PACS d'un frère ou d'une soeur du salarié	1
Mariage ou PACS d'un ascendant au premier degré	1
Mariage ou PACS d'un enfant du salarié ou du conjoint	2
Naissance ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS du salarié ou du concubin notoire (fractionnable)	5
Décès d'un enfant du salarié ou du conjoint (fractionnable)	Enfant du salarié : 12 jours mini Enfant du conjoint : 5 jours mini
Décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié	4
Décès d'un petit-enfant du salarié	4
Décès d'un frère ou d'une sœur du conjoint ou du partenaire lié par un PACS du salarié	1
Décès d'un frère, d'une sœur, grands-parents et arrières grands parents du salarié	3
Décès du père ou de la mère du salarié	5
Rentrée scolaire jusqu'en 6ème inclus (fractionnable)* Rentrée scolaire pour enfant en situation de handicap (jusqu'à 28 ans)*Les deux dispositifs sont cumulables	1
Annonce de la survenue d'un handicap ou d'une maladie grave d'un enfant du salarié ou de son conjoint*	7
Visites médicales ou de revalidation de dossier pour les salariés en situation de handicap (fractionnable)	3
Jour enfant malade (fractionnable)*	6 à 9
Enfant hospitalisé (jusqu'à 18 ans)*	7
Hospitalisation du conjoint ou d'un ascendant au premier degré en ligne directe du salarié (fractionnable)	5J/an

** Ne se cumule pas si les 2 parents sont salariés COVEA. Ces absences autorisées ne sont pas reportables*

Evénements	Congés Payés	JATT Jour de repos	PI	PP	P3CO
Congés maternité (22 semaines)	PAS DE RECALCUL	PAS DE RECALCUL	PAS DE RECALCUL	PAS DE RECALCUL	PAS DE RECALCUL
Evénements familiaux légaux					
Accident de travail-trajet (< 1 an)					
Congés paternité (25 jours)					
Utilisation don de jours					
Jours handicap (avec justificatif)					
Jours réserviste 10 jours rémunérés					
Jours réserviste (10 jours non rémunérés)					
Enfant malade					
Rentrée scolaire					
Utilisation CETR pour congés avant retraite					
Arrêt maladie* (sauf si maladie prof) < 90 jours					
Utilisation CET pour des congés					
Temps-partiel thérapeutique	RECALCUL POSSIBLE	RECALCUL POSSIBLE	RECALCUL POSSIBLE	RECALCUL POSSIBLE	RECALCUL POSSIBLE
Arrêt maladie (sauf si maladie pro) > 90 jours					
Congé sans solde, Grève					
Accident de travail-trajet (> 1 an)					
Déménagement					
Congé création d'entreprise					

L'EPARGNE TEMPS

	CET	CETR
PLAFOND	150 jours	300 jours avant abondement
Génère des JATT ou jours de repos lors de l'utilisation	✗	✗
Génère des congés payés lors de l'utilisation	✓	✓
Je peux placer mes JATT, jours de repos et congés	✓	✓
Je peux placer mon 13ème mois	+ 22 jours	+ 22 jours
Je peux placer mon demi 13ème mois	+ 11 jours	+ 11 jours
Je peux placer ma prime vacances	+ x jours en fonction du salaire	
Je peux placer une journée de mon salaire en versement libre	Impossible	Coût en fonction du salaire
Je peux placer mon intéressement, ma participation	+ x jours vous paierez vos impôts comme si vous aviez perçu la prime	
Se faire payer ses jours	20 jours par an (souvent imposable)	La totalité dans les mêmes conditions que débloquer son PERECOL (souvent imposable)
Abondement pour la retraite	Aucun	+ 15 % et + 60 jours**
Transférable	Vers CETR* Vers PERECOL	Vers PERECOL

** immédiat et gratuit, tant que vous êtes loin de la retraite, alimentez votre CET tant qu'il n'a pas atteint son plafond*

*** + 15 % sur votre épargne de congés au CETR au moment de déclencher votre départ en congé de fin de carrière et jusqu'à 60 jours pour un salarié qui prévient de son départ en retraite 31 mois avant.*

Pour monter un projet personnel/professionnel (hors COVEA) ou préparer sa retraite, l'épargne de jours au CET/CETR est une bonne opportunité chez COVEA.



En plaçant son 13ème mois on reçoit 22 jours alors que le 13ème mois n'en vaut que 18,5 jours. Vous bénéficiez d'un bonus de 3,5 jours.

Résultat : Un salarié qui se fait payer 18,5 jours de son CET et qui en parallèle a placé son 13ème mois ajoute 3,5 jours sur son CET sans avoir perdu d'argent.



ATTENTION :

Si vous utilisez votre CET ou votre CETR, les jours qui sortent ne vous génèrent pas de JATT ni de Jours de Repos, en fonction de votre formule vous serez plus ou moins perdant en utilisant 5 jours ou plus.

Formule	Perte 1/2 JATT (RECUP)	Perte d' 1 JATT (RECUP)
4	Au 23ème jour d'absence	Au 55ème jour d'absence
8	Au 14ème jour d'absence	Au 27ème jour d'absence
Pour Fidélia (récupération)*	Au 10ème jour d'absence	Au 20ème jour d'absence
12	Au 9ème jour d'absence	Au 18ème jour d'absence
17	Au 7ème jour d'absence	Au 13ème jour d'absence
22	Au 5ème jour d'absence	Au 10ème jour d'absence

** Sur la base d'un temps complet (5 jours par semaine).*

Pour en savoir plus :

Scannez ce QR code pour avoir les dernières versions de nos livrets

Besoin d'aide, une question ?

Nos équipes sont joignables :

et par mail :
contact@cftc-covea-france.fr

Ne pas jeter sur la voie publique

Syndicat Covéa cftc

Connaître ses droits