



ACTUALITES SOCIALES JUILLET-AOUT 2020

RETOUR SUR LA CRISE SANITAIRE

Il y aura eu deux périodes à distinguer sur ce 1^{er} semestre pour COVEA :

➤ Pendant la période de confinement

Après une décision un peu tardive de fermer tous les sites COVEA, il y a eu des ratés sur la mise en œuvre du télétravail pour tous les salariés. Le **télétravail dégradé n'a pas été accessible à toutes et à tous** de la même façon. En effet, ce dispositif permettait d'organiser l'activité professionnelle en conciliant la garde d'enfants.

La Direction COVEA est allée au-delà des dispositions légales en maintenant la rémunération de l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Malgré des couacs, elle a réussi à protéger ses salariés.

➤ La phase de déconfinement après le 11 Mai

Malheureusement, les **Directions métiers ont pris le pas sur la DRH pour remettre l'entreprise « sur les rails »**. De nombreuses décisions furent prises pour contraindre les salariés à reprendre leur poste alors même qu'ils ne disposaient pas pour certains de solution de garde pour leurs enfants.

Certaines Directions ont annoncé l'obligation de poser des Congés Payés alors que c'était illégal ! Seuls les JATT, jours de repos ou jours de CET pouvaient être imposés sans respecter un délai obligatoire de 30 jours.

Suite à l'allocution du Président de la République du 14 Juin, certaines Directions se sont à nouveau précipitées pour annoncer un retour sur site dès le 22 Juin sans tenir compte des dispositions prises par les salariés. **Le retour sur site pouvait se faire en respectant le code du travail** dans le cadre d'un dialogue de qualité avec vos représentants et la DRH. La Direction souhaite-t-elle toujours conserver des **salariés fiers et engagés ?**

Pour les personnes à risque de forme grave de COVID-19 ou vivant avec des proches à risque, sur prescription médicale indiquant le risque de forme grave, le maintien du télétravail sera privilégié.

Le 1^{er} semestre a été dense, compliqué mais le 2nd semestre le sera tout autant, de nouvelles négociations restent à venir car beaucoup d'accords sont arrivés ou arrivent à échéance.

GPEC ET REORGANISATION

L'accord sur la G.P.E.C. (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) décrit les dispositifs d'accompagnements de votre parcours professionnel.

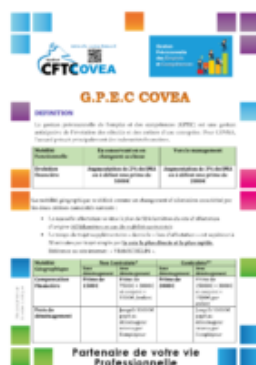
Les évolutions de carrière pourraient être de plus en plus imposées.

Les fermetures d'agences GMF ou MAAF, du service informatique à MMA WACKEN, des directions régionales MMA d'Orléans et de Toulouse, autant d'exemples en quelques semaines qui nous donnent à penser que l'accord GPEC doit être amélioré pour :

- ✓ Garantir la carrière d'un salarié sur son bassin d'emploi
- ✓ Garantir des plans de formation en cas d'évolution fonctionnelle
- ✓ Garantir la qualité de fin de carrière

La CFTC portera ces revendications pour les prochaines négociations qui auront lieu au 3^{ème} trimestre.

En savoir plus sur la G.P.E.C., consultez notre fiche :



TELETRAVAIL

Un avenant à l'accord Télétravail sera négocié le 21 Juillet pour entrer en application dès le 1^{er} Janvier 2021. La période écoulée a pu démontrer l'efficacité de ce mode de travail pour beaucoup de salariés qui n'étaient pas forcément éligibles.

Pour la CFTC, le télétravailleur devra toujours être volontaire pour bénéficier de ce dispositif tout en maintenant le lien social.

La CFTC souhaite élargir l'accès au télétravail à un plus grand nombre de salariés et augmenter le nombre de jours télétravaillés possibles conformément aux remontées de notre sondage.

EGALITE HOMME-FEMME

L'accord triennal sur l'égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes va arriver à échéance cette année, quel bilan peut-on en faire ?

L'enveloppe créée pour régulariser les inégalités salariales n'a pas été épuisée alors que des écarts de salaire existent toujours, **seules 92 demandes ont été transmises aux services RH sur l'année 2019.**

Cet accord ne se limite pas uniquement à l'égalité salariale sur une même classe ou un même métier mais l'égalité professionnelle comprend également l'égalité des chances en matière de carrière professionnelle.

Avec une population fortement féminine, **les Femmes dans COVEA ne représentent que 53,3% des cadres à fin 2019.** L'objectif fixé de 57% dans cet accord ne sera pas atteint à fin 2020.

Même si à l'embauche, des efforts sont constatés, l'égalité de carrière reste une problématique réelle. Des dispositions ont été prises par COVEA pour enrayer des écarts de traitement et une prise de conscience des discriminations liées au sexe, à l'âge, à la situation familiale mais est-ce suffisant ?

La CFTC restera vigilante sur le respect des engagements pris.

**Si vous pensez être victime d'une discrimination,
CONTACTEZ-NOUS !!!!**

INTERESSEMENT, PARTICIPATION ET ABONDEMENTS

Les négociations sur la Participation et l'Intéressement viennent de se terminer, et une nouvelle négociation sur les abondements sera bientôt ouverte.

Les nouveaux accords reprennent les grandes lignes des précédents (2017-2020) à l'exception d'une avancée : le déclenchement de la nouvelle prime d'intéressement commencera dès le 1^{er} euro de résultat.

Vous avez des questions sur vos primes ? Consultez notre fiche :



Une question, un renseignement :
contact@cftc-covea-france.fr



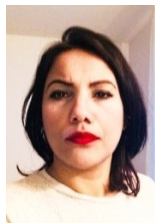
Christophe YOU
06 47 27 78 26



Nadia ASSAOUI
06 29 95 53 28



Laurent CHRETIEN
06 11 49 05 11



Rachida AISSAOUI
06 52 17 84 64



Didier CHOQUET
06 37 35 11 38



Sylvie SOUILLOT
06 28 64 59 57



Olivier DELECHAT
06 74 40 18 64



Félix HABERT
06 60 28 35 55



Jean-Jacques MARTIN
06 12 20 79 35



Christelle MINKO-MOILLARD
06 73 38 78 05



Didier BIALOUX
06 18 39 90 43



Martial CIONCI
07 63 46 14 05



Nicolas Renard
07 63 23 36 64



Frédéric PIN



Laetitia Marcusseau Gourdon
06 47 79 41 17

Ne pas jeter sur
la voie publique



Notre page FACEBOOK



Notre site WEB

Partenaire de votre vie
Professionnelle