



ACTUALITES SOCIALES

FEVRIER 2022

NEGOCIATION SALARIALE



Jeudi 27 janvier, 2^{ème} rencontre. Nous pensions obtenir les propositions de la Direction, mais très grande déception, aucune annonce chiffrée n'a été apportée.

Nous apprendrons que la Direction accepterait de neutraliser la P3CO dans le Salaire Minimum Annuel COVEA, ce qui était l'une de nos revendications.

Rappelons que cela devrait faciliter les recrutements et fidéliser les jeunes recrues. Le coût de cette mesure devrait être vite rentabilisé, lié notamment à la diminution des frais de formation et de recrutement.

Pendant, ce qu'attendent tous les salariés, ce sont les **niveaux des augmentations générales et individuelles**. Nous rappelons que des augmentations générales de l'ordre de 2% ont été observées chez les différents acteurs de l'assurance COVEA se doit, pour être une entreprise leader en France et sur la place internationale, être un exemple et un modèle. C'est l'occasion de le montrer !

La CFTC demande que l'augmentation générale s'applique à **TOUS** les salariés **sans distinction de rémunération** !

PRIMES ALEATOIRES

Le Président Thierry DEREZ a déclaré dans ses traditionnels vœux :

« L'année 2021 est commercialement et financièrement une année tout à fait correcte ... Ne nourrissez aucune inquiétude, les résultats 2021 seront encore une fois tout à fait satisfaisants ... »



Pour la CFTC, les intéressements et la participation ne doivent pas se substituer aux augmentations générales et individuelles. Ce n'est pas parce que notre Président laisse entendre que les montants seront au rendez-vous que nous accepterons des augmentations générales et individuelles ridicules.

ACAA

Il s'agit d'un dispositif permettant la reconnaissance de l'évolution du salarié, fondé sur la maîtrise de son métier et sur sa performance individuelle, au service du collectif.

L'article 1.6 de l'accord de Reconnaissance précise que la situation du salarié qui n'aurait pas connu de passage sur un degré supérieur depuis plus de 4 ans, est examinée par le Responsable Ressources Humaines. A la demande du salarié, cet examen donne lieu à un entretien tripartite avec le manager et le RRH.

L'accord ayant pris effet au 1^{er} janvier 2018, tout salarié concerné serait légitime à demander cet examen en 2022. L'enveloppe des augmentations individuelles permettra-t-elle de satisfaire l'ensemble des salariés concernés ? C'est peu probable dans la mesure où vous devez être très nombreux puisque ce dispositif s'est appliqué du jour au lendemain à plus de 20.000 salariés.

GESTION DES CONGES



Si par principe, les congés doivent être pris dans l'année civile, il est possible d'en reporter 5 sur l'année suivante pour une prise avant le 30 juin.

Il n'en est pas de même pour les JATT et les jours de repos.

Par conséquent, s'ils ne sont pas pris au 31 décembre, ils seront perdus.

Certains d'entre vous qui ignoraient cette règle, pensant que les JATT ou jours de repos pouvaient aussi être reportés, ont eu l'amer surprise de les voir disparaître du compteur droit à congés au 2 janvier 2022.



Il n'y a aucun recours possible pour les récupérer, c'est prévu par l'accord temps de travail du Statut Commun.

Pendant des dérogations existent lorsque la non-prise est due :

- A une maladie ou à un accident,
- A un congé maternité ou d'adoption,
- A la demande exceptionnelle du salarié pour un report au-delà de 5 jours, en accord avec l'employeur.

CALCUL DE L'INDEMNITE DE CONGE PAYE AU 10^{ème} DE LA REMUNERATION

Le coût journalier d'un congé payé se calcule selon 2 méthodes. Le calcul le plus favorable au salarié peut générer un revenu supplémentaire.

Si vous êtes concerné, cela apparaîtra sur votre bulletin de paie de février sous le libellé :

Indemnité de CP au 1/10^{ème} et Indemnité CP reliquat au 1/10^{ème}



QUALITE DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Vaste sujet en cours de négociation actuellement. Les premières avancées à retenir :

- La mise en place d'un baromètre interne où tous les salariés auront la possibilité de s'exprimer en répondant à plusieurs questions. L'objectif étant, selon les problématiques rencontrées de mettre en place des plans d'actions,
- La mise en place de mesures de soutien à la parentalité,
- La mise en place de mesures favorisant la transition entre activité professionnelle et retraite,
- La mise en place de mesures favorisant l'engagement citoyen,
- La mise en place de mesure visant à encourager les mobilités durables (Prime vélo, prime covoiturage, ...)

A ce jour, il ne s'agit que d'un projet d'accord qui s'appliquera que si l'accord est signé à la majorité des Organisations Syndicales Représentatives.

LA MUTUELLE SANTE ET LA PREVOYANCE EVOLUENT

Concernant les prestations, deux évolutions sont à noter depuis le 1er janvier 2022 :

- Toute personne qui se rend aux urgences sans être hospitalisée doit désormais régler une somme forfaitaire (" forfait patient urgences "). Celle-ci est intégralement prise en charge dans le cadre de votre régime de frais de santé,
- Concernant la prestation Frais d'obsèques de votre régime de prévoyance, l'indemnisation est désormais versée à la personne ayant engagé les frais.

Important : Vos taux de cotisations sont maintenus, tant en Frais de santé qu'en Prévoyance, pour cette année 2022.

Garanties Santé



Garanties Prévoyance



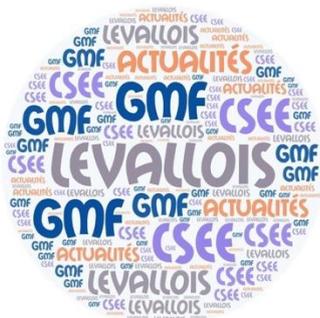
NOUVEAUTE SUR LES PERIMETRES LE MANS (MMA/FIDELIA) ET NIORT (MAAF)



A compter de ce début d'année, vos élus mettent en place une nouvelle communication comme elle existe déjà sur le périmètre Levallois.

Régulièrement un compte rendu succinct mais complet sera rédigé. Il vous sera adressé sur votre mail privé et mis sur nos comptes Facebook de chaque marque.

Pour rejoindre le compte FACEBOOK de chaque marque, cliquez sur le logo ci-dessous.



Une question, un renseignement, contactez-nous :

contact@cftc-covea-france.fr

