



ACTUALITES SOCIALES JANVIER 2022

L'équipe CFTC COVEA vous souhaite une très belle et heureuse année 2022.
Nous espérons pouvoir retrouver un retour à une vie normale pour tous !!!

SITUATION SANITAIRE

Face à l'évolution de la situation sanitaire, la Direction a enfin autorisé le passage à 3 jours de télétravail par semaine pour les salariés éligibles. Cette possibilité est ouverte jusqu'au 30 janvier 2022, sauf nouvelles dispositions.

Aussi, suite à l'ouverture de la vaccination des enfants de 5 à 11 ans, COVEA maintient la possibilité pour les salariés de s'absenter afin d'accompagner leurs enfants lors du rendez-vous.

INDEMNITE INFLATION

L'indemnité « inflation » de 100€ n'a pas été versée sur la paie de décembre. Elle sera versée avec la paie de janvier. Seront concernés, les salariés qui ont perçu, au titre de la période courant du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021, une rémunération inférieure à 26.000 € bruts.

NEGOCIATION SALAIRE 2022

La première négociation sur les salaires a eu lieu le 1^{er} décembre 2021. Cette rencontre s'est limitée à une présentation de la politique salariale de 2021 et à un tour de table pour connaître les revendications des organisations syndicales. Seule la CFTC a fait part de ses demandes.

La prochaine négociation est prévue le 27 Janvier 2022. La Direction devrait nous communiquer ses propositions.

LA MUTUELLE DES RETRAITES

La loi EVIN garantit une baisse de cotisation de la mutuelle des retraités durant les 3 premières années. **Pour maintenir l'équilibre du budget, le tarif de la mutuelle de nos retraités a explosé de plus de 20% pour l'année 2022.**

Notre contrat COVEA étant récent, pratiquement aucun retraité ne cotise le tarif plein. Cette situation peut expliquer le déficit et l'augmentation du prix de cotisation.

Cela va-t-il durer ? Le prix est-il voué à toujours être plus cher ? Aujourd'hui, nous ne connaissons pas l'avenir des cotisations, une chose est certaine, cela représente un énorme poste de dépense pour un retraité, un sujet qui ne doit pas être pris à la légère.

CONNAITRE SES DROITS

Pour la CFTC, un salarié qui ne connaît pas ses droits est un salarié qui ne les utilisera pas. Régulièrement nous rédigeons des fiches pratiques pour vous accompagner au mieux. Pour cette nouvelle année nous vous en mettons 4 à votre disposition :

La Formation

VOTRE FORMATION

La formation intervient tout au long de votre parcours professionnel permettant ainsi de vous perfectionner, de contribuer à votre développement personnel ou encore de maintenir votre employabilité.

Vous pouvez demander à bénéficier de certains dispositifs en fonction des projets qui jalonnent votre parcours professionnel (au sein du groupe Covea ou en extérieur du groupe).

LES PARCOURS DE FORMATION QUALIFIANTE, CERTIFIANTE, DIPLOMANTE

La DIF met en place une procédure d'appel à projets qu'elle examine. Les formations sélectionnées sont mises en œuvre en financement adossé-dévoilé (CST, Dispositif Pro A...).

À l'obtention du diplôme ou de la certification professionnelle, une gratification vous sera attribuée. Son montant, entre 1500€ et 4000€ bruts, varie en fonction du niveau du diplôme obtenu.

Si le diplôme ou la certification n'est pas inscrit au répertoire national de certification, le versement de la gratification doit être versé à l'adresse postale du REE1.

Partenaire de votre vie professionnelle

Le harcèlement

LE HARCELEMENT

Deux types de harcèlement existent :

- Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés susceptibles d'être punis, pour la personne lésée, agresseur, agresseur qui les subit, une altération de son état de santé (travail présumé absent).
- une atteinte à son intégrité et à sa dignité,
- une atteinte de sa santé physique ou mentale,
- une menace pour son intégrité professionnelle.

Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre la victime et l'auteur des faits.

Le harcèlement moral se caractérise par le fait d'exposer à une pression, de façon répétée, des propos ou comportements ayant pour objet ou effet une dégradation notable de sa santé, qui :

- peuvent entraîner à sa dignité ou à son état de santé des troubles physiques ou mentaux, ou entraîner à une cessation temporaire ou définitive de son activité,
- entraînent à son départ ou à son licenciement sans que cela soit justifié par des motifs liés à son activité.

Est assimilée au harcèlement moral toute forme de pression grave tendant sans nécessité dans le but réel ou apparent d'entraîner un acte social au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Dans les 3 cas le harcèlement moral est puni par la loi, mais la victime doit être victime et la victime, même en dehors de son lieu professionnel (harcèlement par un proche, un voisin...).

Pour préserver l'environnement de travail, le Groupe Covea a mis en place un dispositif de prévention et de lutte contre toute forme de harcèlement (moral, sexuel) et contre les agissements sociaux (Cadeau présumé consenti de son plein gré).

Partenaire de votre vie professionnelle

L'inaptitude

L'INAPTITUDE

Un état d'incapacité ou autre empêchement peut être envisagé que le médecin du travail à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Les deux peuvent être envisagés de manière concomitante, d'adaptation ou de transformation du poste de travail acceptée ou non possible.

Le médecin du travail peut constater l'existence d'un état d'incapacité ou d'absence de capacité de travail à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Il a le droit de recevoir un examen médical de l'employeur, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste ou de réaffectation ou de licenciement de plein gré :

- il a le droit de recevoir un examen médical de l'employeur, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste ou de réaffectation ou de licenciement de plein gré ;
- il a le droit de recevoir un examen médical de l'employeur, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste ou de réaffectation ou de licenciement de plein gré ;
- il a le droit de recevoir un examen médical de l'employeur, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste ou de réaffectation ou de licenciement de plein gré ;
- il a le droit de recevoir un examen médical de l'employeur, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste ou de réaffectation ou de licenciement de plein gré ;

Le médecin du travail doit respecter le secret, sauf à l'exception des cas où l'employeur et les institutions ou les professionnels de l'assurance maladie sont impliqués.

C'est uniquement lorsque le médecin du travail constate, après avoir échangé avec l'employeur et le salarié, qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail n'est possible dans ce cas que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste qui peut être envisagé à l'initiative de l'employeur.

LAWS D'INAPTITUDE

En cas d'incapacité totale que le médecin du travail doit être déclaré par des conclusions écrites, assorties et de faire contre toute forme de harcèlement (moral, sexuel) et contre les agissements sociaux (Cadeau présumé consenti de son plein gré).

Le médecin du travail peut constater dans 3 cas d'incapacité :

- l'absence de capacité de travail sur le poste occupé par le salarié ;
- l'absence de capacité de travail sur le poste occupé par le salarié ;
- l'absence de capacité de travail sur le poste occupé par le salarié ;

Partenaire de votre vie professionnelle

L'invalidité

L'INVALIDITE

DEFINITION

L'invalidité est une réduction de la capacité à travailler ayant pour origine une maladie ou un accident d'origine professionnelle.

Elle correspond à une réduction permanente de certaines capacités, elle entraîne de manière durable une réduction des 2/3 de la capacité. Elle fait souvent suite à un arrêt de longue durée.

Existence plusieurs types d'invalidité :

- catégorie 1 : invalidité totale d'exercer une activité professionnelle ;
- catégorie 2 : invalidité partielle d'exercer une activité professionnelle ;
- catégorie 3 : invalidité partielle d'exercer une activité professionnelle et avant l'âge de 60 ans pour les actes de la vie courante.

La reconnaissance d'invalidité par le médecin conseil de la Sécurité Sociale permet de toucher une pension d'invalidité pour compenser le manque à gagner, elle concerne les salariés plus jeunes que l'âge légal de la retraite. Elle peut être suspendue en cas d'amélioration de l'état de santé.

Montant des pensions d'invalidité :

Catégorie d'invalidité	Pourcentage du salaire*	Montant maximum par mois	Montant minimum par mois
Invalidité totale	50%	201,80 euros	100,70 euros
Invalidité partielle	30%	134,50 euros	134,50 euros
Invalidité partielle	50% (supplément de 20% pour les personnes âgées de 60 ans ou plus)	138,02 euros	170,69 euros

* Le salaire est défini par le médecin conseil de la Sécurité Sociale.

Vous souhaitez plus d'informations : www.cftc-covea-france.fr

L'invalidité peut être complétée par une prime en charge à 30% des bruts de base (sauf exceptions) et d'éventuelles prestations en cas de rupture d'une activité professionnelle.

Partenaire de votre vie professionnelle

Nous organiserons sur le premier trimestre des réunions d'informations syndicales Skype portant sur :

- Tirer le meilleur parti des accords COVEA
- Préparer sa retraite avec des dispositifs très intéressants pour les plus jeunes.

Les modalités vous seront envoyées sur vos adresses personnelles si vous nous les avez fait suivre ou sur notre compte Facebook.

Une question, un renseignement, contactez-nous :

contact@cftc-covea-france.fr



Partenaire de votre vie professionnelle