HAUSSE DES TARIFS AUX RIE

Au cours du mois d'octobre, les restaurants d'entreprises ont vu leurs tarifs exploser avec des augmentations allant jusqu'à 14%. Dans la restauration française, les prix ont augmenté de plus de 6% sur les 12 derniers mois.

En réponse à cette hausse, la direction n'a pas prévu, à date, de réévaluer le montant du chèque déjeuner ni de la prise en charge employeur lors du passage au Restaurant d'entreprise.

Dans le même temps, plusieurs RIE sont déficitaires, la baisse de fréquentation liée au télétravail entraine une hausse du coût par salarié. Cette hausse engendre une nouvelle baisse de fréquentation. Face à ce cercle vicieux, COVEA compte mettre en place un projet nommé GUSTO…
La CFTC a conscience qu'il est nécessaire de trouver une alternative à l'inexorable augmentation des tarifs.

La CFTC demande une revalorisation de la prise en charge employeur.

LES ACCORDS EN COURS DE NEGOCIATION AVEC PRISE EN COMPTE DU PROJET CARE

La Direction a lancé le programme CARE (Comprendre l'Absentéisme et Renforcer l'Engagement) avec pour objectif de lutter contre l'absentéisme.

Après avoir fait évoluer le mode de calcul de la P3CO, sont concernés :

- ✓ **L'ACCORD D'ABONDEMENT PEG COVEA ET MAAF :**

L'accord proposé diminue potentiellement le montant de l'abondement au Plan Epargne Groupe (PEG) et MAAF (Fonds PARTICIPATIF) pour les années 2024/2025. La durée de l'accord sera de 2 ans.

Si le taux d'absentéisme augmente sur 2024 (comparé à celui de 2023), le plafond de l'abondement pourrait baisser par palier de 50€ bruts avec un minimum de 800€ bruts.

A noter que le plafond de deux autres abondements reste inchangé et est donc maintenu à 1000€ bruts tant pour le versement de l'intéressement et ou participation au PERE COLLECTIF que pour le transfert de jour (s) de CET/CETR au PERE COLLECTIF ; soit toujours un total possible de 2000€ bruts.

NB : Le taux d'absentéisme 2023 est à date de 5,3% alors qu'une année classique se situe vers 4,5%, le risque de baisse de l'abondement reste donc faible… Si l'accord n'est pas signé, les abondements ne seront plus défiscalisés, ce qui diminuerait fortement leur intérêt.

La CFTC souhaite conserver l'avantage fiscal des abondements en signant l'accord proposé malgré cette philosophie de la sanction collective qu'elle déplore…

✓ L'ACCORD TELETRAVAIL :

L'accord en cours de négociation va générer une proratisation du nombre de jours de télétravail flexible en fonction du nombre de jours d'absence.

Dans le même temps, les nouveaux dispositifs de 2023 seront reconduits dans l'accord :

- TELETRAVAIL Flexibles : jusqu'à 90 jours
- TELETRAVAIL Régulier : les jours fériés tombant un jour de télétravail pourront générer une journée de télétravail en récup sur un jour non télétravaillé.
- Les Tests FIDELIA et COVEA PJ sont intégrés à l'accord.

Le télétravail sera réversible en cours d'année :

Votre formule peut changer à la hausse ou à la baisse en cours d'année.

A ce jour, les modalités de pose des journées de télétravail flexibles proposées nous interrogent.

Vos élus CFTC seront vigilants pour que l'accord garantisse un usage le plus souple possible du télétravail flexible.

Pour rappel :

Vous êtes éligible au télétravail et vous souhaitez adresser votre candidature ou la renouveler ? C'est possible jusqu'au 24 novembre.

Vous êtes déjà en télétravail flexible ? *Vous n'avez pas de nouvelle demande à formuler, sauf si vous souhaitez changer de formule ou déclarer un second lieu de télétravail.*

Vous êtes déjà en télétravail régulier ? *Vous devez remplir le formulaire de candidature qui vous a été envoyé que vous souhaitiez conserver ou modifier votre formule.*

Vous êtes nouveau candidat ? *Votre manager s'assurera que vous remplissez bien toutes les conditions d'accès au télétravail et donnera ou non son accord. Si votre candidature est validée, vous pourrez démarrer le télétravail à partir de janvier 2024.*

NB : Le formulaire est accessible dans LifeBox / Mon parcours.

- ✓ **LES FORMULES DE JATT :**

Bien qu'il ne s'agisse pas d'une négociation, Les élus CFTC ont repéré une évolution à la baisse des choix possibles des formules JATT dans certaines directions. Faire revenir les collègues plus de jours sur site ne répond pas à la problématique de l'absentéisme et risque, au contraire de l'augmenter. Nous espérons une approche nouvelle pour l'année 2024.

NB : Le gouvernement revient à la charge sur les arrêts de travail en téléconsultation. Après avoir été débouté par le conseil d'état, la nouvelle proposition de loi consiste à limiter à 3 jours l'arrêt pouvant être délivré via la téléconsultation (hors médecin traitant).

LES ACCORDS EN COURS DE NEGOCIATION SANS PRISE EN COMPTE DU PROJET CARE

Les accords « égalité professionnelle » et « Handicap » arrivant à termes au 31/12/2023, la Direction a annoncé vouloir prolonger à l'identique ces accords pour l'année 2024.

La volonté de la Direction est d'intégrer ces 2 accords au sein de l'accord Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) lequel sera renégocié fin 2024.

- ✓ **L'ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE :**

Il intègre plusieurs volets : l'articulation vie privée et vie professionnelle ; agir contre les violences sexistes et sexuelles ; la promotion professionnelle ; l'accès à la formation professionnelle ; la rémunération.

Avec une forte population féminine au sein de Covéa et une progression régulière du taux de féminisation des cadres (classe 5 et 6), l'objectif à fin 2023 de 57% ne sera pas atteint.

L'objectif du taux de féminisation chez les cadres supérieurs (classe 7) de 40% est quant à lui atteint.

Le nombre de temps partiels est en baisse régulière depuis 2020, aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

La CFTC revendique notamment :

- L'accès au temps partiel/forfait réduit choisi afin de concilier vie privée et vie professionnelle,
- Respecter le formalisme des demandes via Lifebox afin de tracer les refus, aussi bien chez les femmes que chez les hommes,
- Rendre obligatoire la formation contre les violences sexuelles et sexistes afin que tous soient sensibilisés à ce thème,
- Assouplir l'utilisation du don de jours (enfant gravement malade, décès d'un enfant à charge de -25 ans, congés de solidarité familiale, proche aidant, …) en ne puisant plus dans les jours de CET,
- Poursuivre la réduction des écarts de rémunération via l'examen de la situation à la fois sur le volet collectif et le volet individuel, sujet à aborder dans les entretiens annuels.

La Direction étant satisfaite de l'accord actuel, il est reconduit sur 2024.

✓ L'ACCORD HANDICAP :

Il intègre plusieurs volets : l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ; l'inclusion ; la formation ; la communication et la sensibilisation ; le plan d'engagement sociétal.

La loi « avenir professionnel » met fin aux accords agréés et donc Covéa redevient éligible aux aides de l'AGEFIPH à partir de 2024. Evolution très favorable aux collaborateurs concernés étant donné les montants alloués plus avantageux.

La CFTC alerte sur le délai qui pourrait être rallongé du fait de cet intermédiaire.

La CFTC revendique notamment :

- L'augmentation d'effectifs de l'équipe de la mission handicap afin qu'elle soit en proximité des collaborateurs,
- La réduction des délais pour l'aménagement des postes de travail et autres matériels,
- La mise en place d'une veille salariale tous les 3 ans,
- Le respect de la mise en place des permissions exceptionnelles,
- La mise en place d'un sondage de satisfaction auprès des collaborateurs.

La Direction étant satisfaite de l'accord actuel, il est reconduit sur 2024.

Certaines revendications ont été entendues et pourraient être prises en compte lors de la re- négociation de cet accord en 2024.