ACTUALITES SOCIALES
OCTOBRE 2023

PLACEMENT DU 13ème MOIS AU CET/CETR

Jusqu'au 29 octobre, la demande de conversion en temps du 13ème mois au CET/CETR peut être demandée dans LIFEBox.
Placer votre 13ème mois entier vous créditera 22 jours, votre demi-13ème mois 11 jours. Ce placement est le plus rentable. En effet, la somme nécessaire à l'achat 22 jours serait supérieure au montant de votre 13ème mois.

Ce placement diminuera votre salaire, donc votre impôt mais aussi votre prime d'intéressement (pour les salariés dont la rémunération est supérieure au PASS) et votre participation.
Attention, si votre départ en retraite est dans moins de 12 mois et que votre 13ème mois est mensualisé, évitez de faire la demande de placement.

LE CALENDRIER CFTC 2024 EST DISPONIBLE

Le calendrier CFTC COVEA 2024 est en ligne et sera bientôt distribué sur votre lieu de travail. Comme d'habitude, retrouvez les informations essentielles en bas de chaque mois.

Poser des congés et gagner de l'argent, la CFTC vous explique tout. Vos congés payés peuvent être indemnisés selon deux méthodes de calcul :

- Le maintien de salaire
- la règle du dixième

En fonction du mois, prendre des CP et/ou JATT peut vous permettre de récupérer jusqu'à 1% de votre salaire annuel, gain payé en février de l'année suivante. En suivant les indications en bas de page de notre calendrier 2024, vous pourrez optimiser cette somme.

REFORME DES RETRAITES

Après la réforme du système général et des fonctionnaires, la retraite complémentaire des salariés du privé sera renégociée.

Actuellement en excédent, le système de bonus-malus qui incitait très fortement à travailler une année de plus devrait disparaitre. Notre livret sera réédité à l'issue des résultats de ces négociations.

LES NOUVEAUX AGES

Naissance	AGE LEGAL DE DEPART	AGE LEGAL SANS DECOTE	Nombre de trimestres requis pour un taux plein	CARRIERE LONGUE			RETRAITE PROGRESSIVE	
				5 Trimestres cotisés avant*	Trimestres cotisés	Départ	TRIMESTRE	AGE POSSIBLE
De septembre à décembre 1961	62 ans et 3 mois	67 ans	169	20 ans	169	60 ans	150	60 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois	67 ans	169	20 ans	169	60 ans	150	60 ans et 6 mois
De janvier à août 1963	62 ans et 9 mois	67 ans	170	20 ans	170	60 ans	150	60 ans et 9 mois
De septembre à décembre 1963	62 ans et 9 mois	67 ans	170	16 ans	170	59 ans	150	60 ans et 9 mois
				18 ans	170	60 ans		
				20 ans	170	60 ans		
				20 ans	170	60 ans et 3 mois		
1964	63 ans	67 ans	171	16 ans	171	58 ans	150	61 ans
				18 ans	171	60 ans		
				20 ans	171	60 ans et 6 mois		
1965	63 ans et 3 mois	67 ans	172	16 ans	172	58 ans	150	61 ans et 3 mois
				18 ans	172	60 ans		
				20 ans	172	60 ans et 9 mois		
				21 ans	172	63 ans		
1966	63 ans et 6 mois	67 ans	172	16 ans	172	58 ans	150	61 ans et 6 mois
				18 ans	172	60 ans		
				20 ans	172	61 ans		
				21 ans	172	63 ans		
1967	63 ans et 9 mois	67 ans	172	16 ans	172	58 ans	150	61 ans et 9 mois
				18 ans	172	60 ans		
				20 ans	172	61 ans et 3 mois		
				21 ans	172	63 ans		
1968	64 ans	67 ans	172	16 ans	172	58 ans	150	62 ans
				18 ans	172	60 ans		
				20 ans	172	61 ans et 6 mois		
				21 ans	172	63 ans		
1969	64 ans	67 ans	172	16 ans	172	58 ans	150	62 ans
				18 ans	172	60 ans		
				20 ans	172	61 ans et 9 mois		
				21 ans	172	63 ans		
1970 et au-delà	64 ans	67 ans	172	16 ans	172	58 ans	150	62 ans
				18 ans	172	60 ans		
				20 ans	172	62 ans		
				21 ans	172	63 ans		

ANTICIPER SON DEPART EN CONGES DE FIN DE CARRIERE

Le jour de votre départ en retraite vous percevrez une indemnité de retraite.

La formule de calcul COVEA est 50% plus avantageuse que la formule de la convention collective de l'assurance. Cette prime est imposable.

L'accord GPEC vous permet de transformer 1/3 de cette prime en temps pour anticiper votre congé de fin de carrière sous réserve d'acceptation de l'employeur.

A ce jour, la Direction met en œuvre cette disposition pour les salariés obligés de revenir de leur congé de fin de carrière suite à la réforme des retraites et pour ceux dont le métier est dit « sensible ». Pour la CFTC ce dispositif devrait s'appliquer à tous. C'est d'ailleurs une revendication que nous porterons lors de la re-négociation de l'accord GPEC.

BOURSE D'ETUDES AUX ETUDIANTS AVEC LE CREPSA ACTION SOCIALE

Vous pouvez bénéficier (sous conditions) de différentes aides grâce au CREPSA, pour vos enfants étudiants inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur (post-baccalauréat).

Date limite de dépôts des dossiers auprès de
Groupe B2VAction Sociale TSA 40003 92926 LA DEFENSE CEDEX :

le 30 novembre 2023

Cliquer ici pour accéder au formulaire

UNE POLITIQUE DE SANCTION ACCRUE

Les représentants du personnel sont de plus en plus sollicités par des salariés qui sont destinataires de convocations à entretien préalable en vue d'éventuelles sanctions voire d'un éventuel licenciement pour faute sans aucun recadrage ou avertissement préalable.

Le salarié reçoit souvent la visite de sa hiérarchie qui lui remet la lettre en mains propres avec mise à pied immédiate sans aucune explication : Le manager de proximité a de moins en moins la possibilité d'examiner la situation avec le salarié afin de l'accompagner, de redéfinir ou de refaire un point sur les règles en place.

Aujourd'hui, c'est la RH qui instruit le dossier. Ensuite le Pôle Juridique et Social déroule la procédure disciplinaire et notifie la sanction au salarié.

La CFTC désapprouve ce fonctionne qui se traduit par une perte d'autonomie du manager et contraire au principe de la seconde chance.

Corriger les erreurs, sanctionner les fautes, bien sûr, mais toujours dans le respect de l'être humain et en connaissance parfaite de la situation !

LE PROJET CARE :
COMPRENDRE L'ABSENTEISME ET RENFORCER L'ENGAGEMENT

La Direction vient de lancer le programme CARE (Comprendre l'Absentéisme et Renforcer l'Engagement), avec un objectif : réduire l'absentéisme.

Première mesure prise, faire évoluer le mode de calcul de la P3CO pour les équipes concernées, prime instaurée de façon unilatérale par l'employeur.

Alors que la P3CO tenait compte de l'absentéisme, la Direction instaure des abattements supplémentaires (Malus) en vue de sanctionner le salarié absent.

Pour la CFTC, on ne choisit pas d'être malade. Par ailleurs, si COVEA a un doute, il a la possibilité de solliciter un contrôle.

Si nous partageons l'ambition d'aller sur une baisse de l'absentéisme, cela doit passer par un travail sur le bien-être, le sens au travail, … en aucun moment la Direction ne s'interroge sur sa part de responsabilité dans l'absentéisme.

D'autres accords seraient revus dans les prochains mois pour tenir compte de l'absentéisme :

- Accord d'abondement dont le montant serait rabaissé à 800€ si le taux d'absentéisme de l'entreprise ne baisse pas, ce qui viendrait sanctionner tous les salariés même ceux qui ont la chance d'être en bonne santé,
- L'accord télétravail dont l'absentéisme diminuerait le nombre de jours télétravaillés,
- L'accord d'intéressement qui, lorsque le résultat du Groupe est supérieur à 600 millions d'€ garantit près de 4000€ pour un taux plein. Il se dit que cette garantie pourrait disparaître.

Pour la CFTC, nous ne croyons pas à ces mesures répressives, et pensons même qu'elles pourraient avoir un effet contraire.

LE LIVRET CFTC RENOUVELE

Le nouveau livret CFTC de 16 pages est réactualisé, il est disponible

au format numérique sur notre site internet.

(cliquez sur l'image)

En cours de distribution sur tous les sites COVEA !