

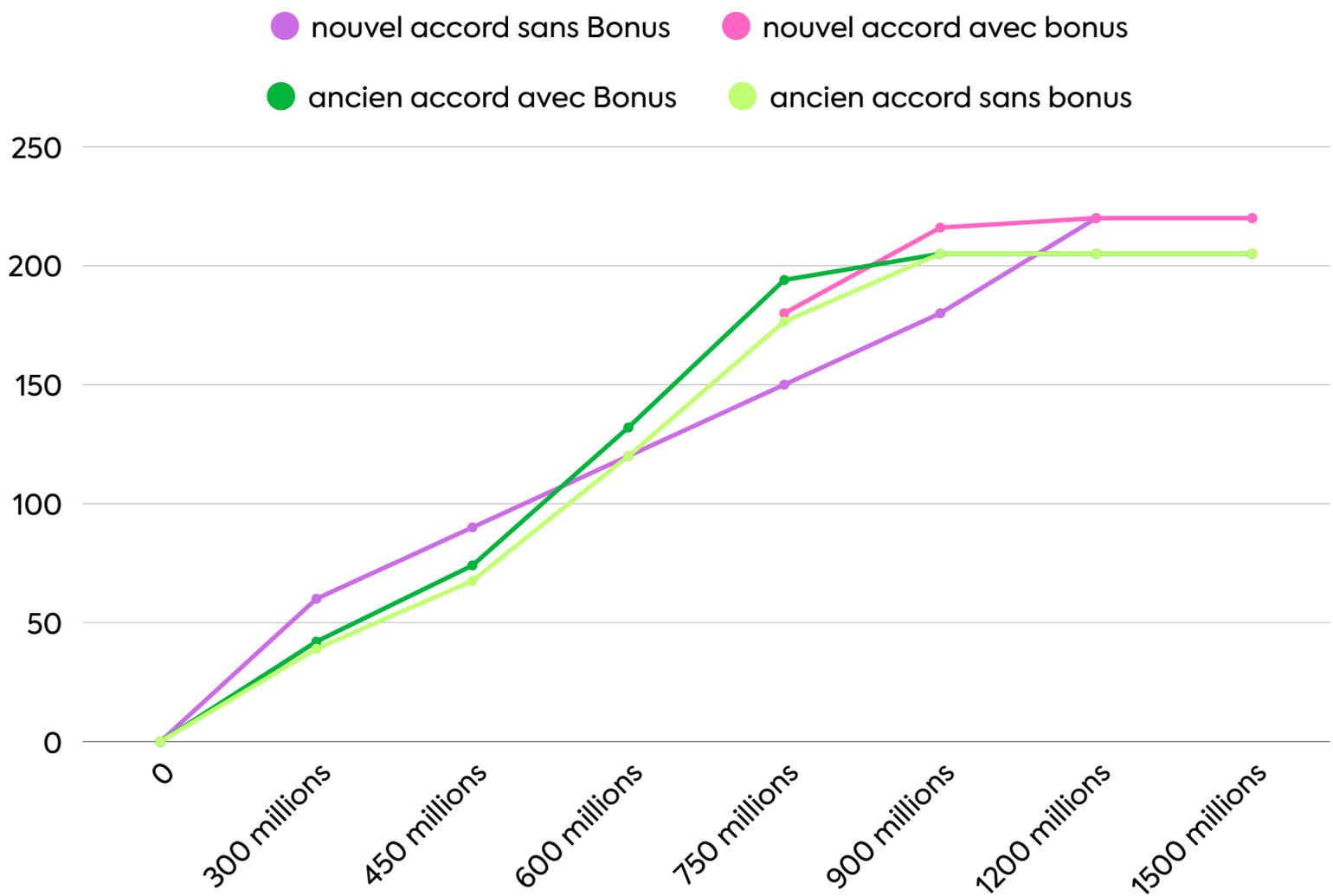
INTERESSEMENT PARTICIPATION ET ABONDEMENTS 2025-2026-2027

Voici des éléments de comparaison entre les nouveaux accords et les précédents.

On peut noter que pour un résultat :

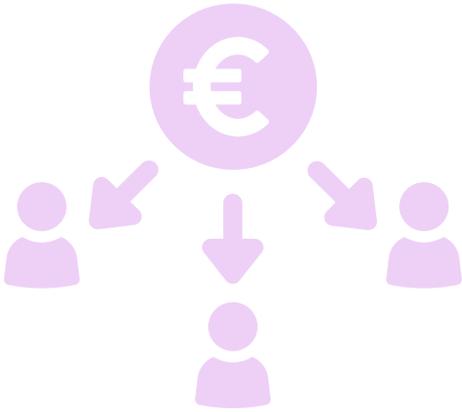
- Inférieur à 600 millions d'euros, le nouvel accord sera plus favorable,
- Entre 600 et 800 millions, il sera moins redistributif,
- Entre 800 millions et un milliard, cela dépendra des bonus applicables,
- Supérieur au milliard, le nouvel accord sera plus avantageux.

Ce graphique s'intéresse avant tout à l'enveloppe globale redistribuée.



Quelques évolutions :

- L'arrêt maladie impacte jusqu'à 25% de votre intéressement.
- Le premier abondement au PEG dépend de 3 critères et varie de 800 à 1200€
- Le second abondement au PERECOL dépend d'un critère et varie de 1000 à 1100€
- Le troisième abondement au PERECOL reste à 1000€ mais ceux qui le désirent pourront demander le prélèvement des cotisations sur leur somme épargnée et non sur votre salaire.



L'avance de Septembre reportée en octobre ou novembre 2025, ne sera versée que sur demande du salarié (sous un délai de 5 jours).

Dès 2026, fin de l'avance pour un versement total en mai 2027.

Le salaire plancher d'intéressement garantit un montant calculé sur une base de 45000€ de revenu pour tous ceux qui ont un revenu inférieur.

Comme toutes les organisations syndicales représentatives qui ont contribué à faire évoluer les propositions de la Direction, la CFTC est signataire de cet accord.

Retrouver le détail des accords dans notre fiche technique dédiée :



Un accord a été signé pour les années 2025, 2026 & 2027.

Il définit, les modalités de versement ainsi que les montants de l'intéressement et de la participation aux bénéfices pour les salariés de l'UES Covea.

L'ensemble des sommes redistribuées par cet accord seront calculées sur le Résultat brut de l'UES COVEA :

Résultats, avant redistribution de l'intéressement & de la participation, de l'assurance IARD, l'assurance Vie, placements Immobiliers, placements financier. PARTNER RE est exclu de cet accord, que ses Résultats soient bons ou mauvais.

LA PARTICIPATION AUX BENEFICES :

C'est un mécanisme de redistribution des bénéfices de l'entreprise aux salariés. La participation est obligatoire dans les entreprises qui emploient au minimum 50 salariés.

LA PARTICIPATION	CONTENU DE L'ACCORD
SEUIL DE DECLENCHEMENT	Dès le 1er euro de bénéfice
PARTICIPATION	Pourcentage fixe de 8% du Résultat de l'UES COVEA
PLAFOND DE L'ENVELOPPE	INTERESSEMENT + PARTICIPATION 220 millions d'euros

NOS FICHES ACTUALISEES

Vous pouvez consulter nos dernières fiches actualisées sur notre site internet.

LE TELETRAVAIL

L'accès au télétravail implique que le collaborateur soit **autonome dans son activité**.

Sont inéligibles les métiers et activités qui par nature nécessitent d'être exercés dans les locaux de l'entreprise, notamment en raison :

- des équipements (ex : sécurité, activité logistique) ;
- de la nécessité d'une présence physique face aux clients en agence ou en tout autre lieu (Réseau Développement QMF et Maaf).

A SAVOIR

- Chaque Direction Métier décide de l'ouverture d'une ou des 2 formules de télétravail
- Les formules sont accessibles aux salariés à l'horaire ou forfait jours
- Télétravail possible par demi-journée à condition que l'autre demi-journée ne soit pas travaillée (JATT, congés, repos, temps partiel...)
- Accès au télétravail en cours d'année pour les motifs suivants :
 - ① mobilité,
 - ② situation de handicap reconnue,
 - ③ retour de longue absence.
- 5 samedis télétravaillables en plus des formules
- 1 Titre restaurant pour chaque journée entière de télétravail



LE PROCHE AIDANT

Le congé de proche aidant, dispositif légal, permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou invalide ou en perte d'autonomie ou âgée ou avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables.

Est considéré comme « proche aidant » le collaborateur qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne ou de la vie domestique d'un proche en perte d'autonomie d'une particulière gravité, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap prévu l'article L.3142-16 du Code du travail, à savoir :

- La personne avec qui le collaborateur vit en couple ;
- Son ascendant, son descendant, l'enfant dont il assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4ème degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e), neveu, nièce...)
- L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4ème degré de la personne avec laquelle le collaborateur vit en couple ;
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables.

Condition d'ancienneté : 3 ans au sein du groupe COVEA

La durée maximale du congé est de 3 mois. Il peut être renouvelé.

Le congé est de 1 en maximum sur l'ensemble de la carrière du salarié.



Les congés maternité et paternité

LA GROSSESSE

Dès la déclaration de grossesse à l'employeur, la salariée bénéficie d'une demi-heure quotidienne de réduction de temps de travail sans réduction de salaire. A partir du 6ème mois de grossesse, la mère bénéficie de 2 heures d'allègement d'horaires quotidiens sans réduction de salaire. Ces 2 heures peuvent être reportées en 2 x 1 heure. Pour les femmes enceintes éligibles au télétravail : 1 jour supplémentaire de télétravail à partir du 6ème mois.

Au cours de la grossesse, l'absence pour les 7 examens médicaux obligatoires est autorisée pendant les heures de travail et sans réduction de salaire (B.Révo : Soit une absence / Absence diversif / Valse préférentiel).

Le futur père ou conjoint d'une femme enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour 3 ou six semaines consécutives pendant les heures de travail et sans réduction de salaire.

LE CONGE MATERNITÉ

Le congé maternité comprend un congé prénatal de 8 semaines et un congé postnatal de 14 semaines soit un total de 22 semaines pour les 1^{er} ou 2ème enfant. Ce congé est porté à 26 semaines pour le 3ème enfant, 34 semaines en cas de jumeaux et 46 semaines en cas de triplés. En cas d'adoption, le salarié peut bénéficier d'un congé de 18 semaines à compter de la date d'arrivée de l'enfant. A la naissance, la mutuelle verse une prime de 364 € (10% du PMS).

LE CONGE PATERNITÉ

De son côté, le père a le droit à 3 jours naissance (permission exceptionnelle COVEA) et à un congé paternité qui, à partir du 1^{er} juillet 2021, passera de 11 à 25 jours calendaires. Ce congé n'impacte pas son JATT ou ses CP. Le salaire est maintenu durant tout le congé paternité. Ce congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

- Naissance d'un enfant : 4 jours calendaires obligatoires après la naissance de l'enfant et une autre période de 21 jours calendaires.
- Naissances multiples : la durée du congé paternité est de 30 jours calendaires (8 jours calendaires obligatoires après la naissance de l'enfant et une autre période de 28 jours calendaires).

A noter : la période de congé de 21 ou 28 jours peut être fractionnée en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

Le salarié qui souhaite en bénéficier doit ouvrir l'employeur ou même un mois avant la date de début du congé. En cas d'hospitalisation immédiate après la naissance du nouveau-né dans l'une des unités de soins spécialisées, le congé paternité peut s'allonger de 30 jours de plus.



JOURNÉE RENTRÉE SCOLAIRE



Le salarié COVEA bénéficie d'une permission exceptionnelle fractionnable en deux demies journées à positionner dans les 5 jours de la rentrée des classes, jusqu'à la rentrée en sixième de son enfant.

Pensez à en faire la demande dès aujourd'hui ! En cas de refus, cette journée pourra être repositionnée dans le courant du mois de septembre.

Si les 2 parents sont salariés COVEA, cette permission d'absence ne se cumule pas mais peut se partager.

Pour un enfant en situation de handicap scolarisé jusqu'à ses 28 ans, une journée complémentaire est prévue. Sur justificatif, cette journée spécifique peut être fractionnée et décalée à un autre moment de l'année.



BULLETIN DE PAIE & DIGIPOSTE

Vous recevez votre fiche de paie version papier, vous souhaitez la dématérialiser.

Utilisez le formulaire de contact ADP

1

2

3

Demande

Dossier administratif / Données personnelles

* Compétences
Digiposte / duplicata de bulletin de paie

* Quelle est votre question ?
Bonjour,
Je souhaite la dématérialisation du bulletin de paie.
Cordialement,



A contrario, vous souhaitez une fiche de paie papier, cela est toujours possible.



A SAVOIR

ATTENTION, cette demande peut entrainer la suppression de votre compte DIGIPOSTE ainsi que son contenu.

Pensez à effectuer une sauvegarde en téléchargeant l'intégralité du contenu de votre compte avant une telle demande.

Des questions, des interrogations sur votre bulletin de salaire?
Notre fiche technique est disponible pour vous apporter des réponses

NB : DIGIPOSTE devient payant un an après votre mise à la retraite



Bonnes Vacances

Besoin d'aide, une question ?

Contactez-nous !

contact@cftc-covea-france.fr

cftc-covea-france.fr

