La CFE CGC et le statut commun COVEA
juin 2017

La CFE-CGC ne peut se satisfaire du statut commun COVEA tel qu'il a été négocié à ce jour.

Cette position est motivée par des raisons d'équité, de solidarité indispensable à la construction d'un groupe comme le nôtre et de risques de contentieux pour nos sociétés.
Ceci a amené la **CFE-CGC**, conjointement avec la CGT et FO, à solliciter un rendez-vous auprès du Président, M. Thierry DEREZ, suite à un premier courrier qui lui a été adressé en février 2017.

Pour la **CFE-CGC**, le statut commun COVEA doit en effet satisfaire à l'atteinte des objectifs suivants :

- Aucun salarié actuel du Groupe ne doit y perdre à titre individuel (certains avantages doivent alors être maintenus ou compensés)
- Il doit être facteur de progrès pour les salariés ayant aujourd'hui un statut moins avantageux
- Il doit être attractif pour les nouveaux embauchés
- Il doit être pérenne
- Il doit être clair, sans ambigüité

Parce que nos appels à la Direction (courriers, entrevues, discussions,…) ont été ignorés, mais aussi parce que les conditions de travail se dégradent sans cesse, parce que le dialogue social devient inexistant… la **CFE-CGC appelle les salariés GMF à faire massivement grève le jeudi 8 juin 2017**.

OUI au statut commun indispensable à la construction du Groupe

Mais aucun salarié présent dans le Groupe ne doit y perdre individuellement !

La **CFE-CGC** n'a jamais dévié et c'est cette constance qui dérange certains.

La **CFE-CGC** reste bien entendu disponible pour renouer les fils d'un dialogue qui n'aurait jamais dû s'interrompre tant il nous apparaît invraisemblable que la voix des salariés que nous représentons, et qui nous font confiance, ne soit pas entendue dans une telle négociation.

Quel impact pour le monde MMA ?

La **CFE-CGC** dresse un bilan des négociations relatives au statut commun et pointe les dossiers brûlants.

ne pas jeter sur la voie publique

TEMPS DE TRAVAIL

Soyons clairs : dans le monde Covéa, MMA n'est pas la plus grande perdante sur le temps de travail. Pourquoi ? Car MMA ne dispose pas des accords les plus favorables aux salariés. C'est la raison pour laquelle la **CFE-CGC a toujours négocié dans un sens Covéa** et qu'elle n'a pas cherché à défendre une marque plus qu'une autre.
L'accord sur le temps de travail du statut commun se présente comme une boîte à outils permettant d'adapter les situations à l'activité. Et c'est bien là que les difficultés commencent ! Chez MMA, nous connaissons déjà les fiches d'organisation (ce n'est pas le cas de nos amis de la MAAF et de GMF qui vont découvrir ce système favorable à l'employeur). Toutefois, celles qui seront issues du statut commun auront une portée bien plus large que les existantes puisqu'elles intégreront désormais, et notamment, les formules ATT.
Ces fiches d'organisation auraient dû être communiquées aux négociateurs en même temps que les projets d'accord ! Hélas, nous ne verrons rien avant début 2018: clairement, la Direction nous demande aujourd'hui de signer un chèque en blanc.

Congés : 31 jours. C'est 2 ou 3 jours CP de plus pour les salariés MMA.
Congés pour enfants malades : 6 j/an en cas de maladie d'un ou plusieurs enfants de moins de 13 ans et **7 j/an** pour maladie plus grave (et hospitalisation) jusqu'au 18ème anniversaire.
Congés pour événements familiaux : nombre de jours globalement supérieur à l'existant.
Don de congés : pour aider un autre salarié devant s'occuper d'un enfant à charge gravement malade. Etendu aux situations relevant du congé légal de proche aidant ou de solidarité familiale.

ATT : des **formules à 17 et 22 qui restent de l'appréciation des managers** et qui ne seront prévues que dans les fiches d'organisation. Dès à present, la **CFE-CGC** demande que les formules existantes dans les organisations actuelles soient maintenues. A défaut, les salariés subiraient une **perte en terme de repos mais également financière** (les RTT étant les jours les plus épargnés). Et ce d'autant plus qu'un abondement pouvant aller jusqu'à 1000 euros est prévu pour le transfert de 10 jours placés sur les CET/CETR vers le PERCO !
Forfait jours : il est déjà appliqué au sein de MMA, mais dans une version édulcorée.
✓ En premier lieu, et dans le cadre du Statut Commun, il ne sera pas possible de descendre sous les **200 jours** (comme c'est régulièrement observé chez MMA lors de la pose de jours anniversaire, d'années avec de nombreux jours fériés...).
✓ Les salariés au forfait jours amenés, ou contraints, de travailler le samedi subiront une véritable discrimination puisqu'**ils ne bénéficieront pas d'une majoration** dont profiteront ceux qui ne sont pas au forfait, y compris dans des fonctions équivalentes.
✓ Globalement, le forfait jours Covéa manque de clarté et les critères d'autonomie ne sont pas clairement démontrés. Qu'adviendra-t-il de ceux qui refusent, en particulier en termes de travail, de promotion, de formules d'aménagement du temps de travail ? Comment sera mesurée la charge de travail ?
La **CFE-CGC** émet de grandes réserves sur le forfait-jours au niveau national et interprofessionnel, ce qui l'a amené à saisir le Conseil de l'Europe sur ce sujet le 4 avril 2017 pour faire reconnaître la Charte sociale européenne des dispositions de la Loi Travail relatives aux forfait-jours et aux astreintes (recours déposé avec la CGT).

Travail du samedi : la **CFE-CGC** ne souhaite pas une généralisation du travail le samedi pour les populations en contact clientèle et basée sur un volontariat imposé.
Semaines hautes et semaines basses : comment ce mécanisme sera-t-il utilisé dans le cadre de l'annualisation du temps de travail ? Quel impact sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle?
Groupes fermés : maintien des 8 jours Ex-AZUR, des ATT pour les temps partiels, des 2 CP transport Paris etc. **Attention : en cas de mobilité hors MMA, ces avantages seront perdus !**

INTERESSEMENT - PARTICIPATION

Plafond de l'intéressement-participation : Dans l'hypothèse (vraisemblable sauf forte dégradation des résultats) où le bénéfice cumulé des sociétés du groupe atteint 600 M€ :

La somme Prime d'intéressement (PI) + Prime de Participation aux Résultats (PB) sera plafonnée à **20 %**.

Participation : Le seuil de versement de la prime est de 300 Millions de résultat (notre demande à 200 a été rejetée). Contrairement à ce qui existait chez MMA, une **formule de calcul dérogatoire** est désormais prévue pour la participation. Ce qui est favorable car la formule de calcul légale ne permettrait pas d'obtenir un tel niveau de prime.
La Réserve Spéciale de Participation sera répartie entre tous les bénéficiaires proportionnellement au salaire brut perçu par chacun.

EPARGNE SALARIALE

CET/CETR : L'utilisation des jours épargnés sur le Compte Epargne Temps (CET) et le Compte Epargne Temps Retraite (CETR) **sous forme de jours de congés sans solde**.

Abondements : 1000 euros d'abondement si 2300 euros placés sur le PEE et 1000 euros d'abondement si 1300 euros placés sur PERCO.

Fin des abondements sur les versements libres : d'un point de vue strictement financier, cela n'aura pas d'incidence mais il conviendra de s'organiser différemment en plaçant tout ou partie de l'intéressement et de la participation.

REMUNERATION - RECONNAISSANCE

Rémunération variable : elle reste intégrée au salaire annuel de référence, contrairement à ce qui se fait à la MAAF et la GMF.

Salaire Miminum Annuel : le SMA des classes 5 et 6 inférieurs à ceux existants !

Un dispositif ACAA calqué sur notre système OMER. Hélas, l'enveloppe de l'augmentation liée aux évolutions ACAA (minimum 2%) sera à nouveau prise sur le budget des augmentations individuelles ce qui ne manquera pas de biaiser totalement le dispositif.

RETRAITE

Indemnités de Départ à la Retraite : elles passeront de 10 à **15 % du douzième du total des salaires bruts des 12 derniers mois d'activité** (sous réserve d'une présence d'au moins dix ans acquise au sein de Covéa).
Ne vous y trompez pas : il ne s'agit en aucun cas d'un cadeau de la Direction. Ces indemnités seront, en réalité, financées par celles des salariés du pôle GMF qui bénéficient d'Indemnités de Fin de Carrière à hauteur de 20 % et qui se verront donc amputer d'un de leur droit durement acquis.

SANTE – PREVOYANCE

La Direction avait promis de porter un régime d'une « excellente qualité avec un assureur affilié à un réseau de soins ». Globalement, cette promesse semble avoir été tenue !

Il conviendra de voir à l'usage si la prise en charge sera de qualité tant sur les prestations que sur les délais et les services promis. Cependant, **les garanties proposées sont de haut niveau** et sont globalement nettement supérieures à celles que MMA connaissait auparavant.

Pour rappel, les prestations viennent compléter celles versées par la Sécurité Sociale et le Régime Professionnel de Prévoyance (RPP). Il s'agit donc d'une **surcomplémentaire**.

Le nouvel assureur, Malakoff Mederic : 3 organismes avaient été retenus suite à l'appel d'offre lancé par Covéa : Malakoff Mederic, la Mutuelle Générale et la Société Mutualiste. Le choix final s'est donc porté sur Malakoff Mederic.

Le montant des cotisations Santé : Le taux de cotisation sera de **1,77 %** du plafond de la sécurité sociale (39.228 € en 2017). **Les salariés auront 40% de cette cotisation à leur charge soit 23.14€ par mois**.
Rappel : Chez MMA, la répartition est de 50/50 entre employeur et salarié.

Pour les retraités, il est prévu que le tarif évolue sur une période de 3 ans : soit la 1ère année 71,59€, la 2ème année 89,24€ puis la 3ème année 106,90€.

Le montant des cotisations Prévoyance : A ce jour**,** les salariés MMA ne versent aucune cotisation pour le contrat Prévoyance (souscrit auprès d'Humanis) puisque l'employeur prend en charge 100 % de la cotisation.
Dans le cadre du Statut Commun, la cotisation Prévoyance s'exprimera en pourcentage de la rémunération. Ainsi le taux de cotisation s'établira à hauteur de **0,71 %** du salaire annuel brut. **Les salariés auront 25% de la cotisation à leur charge.**
Par exemple, pour un salaire de 39.228 euros (= au PASS), le salarié versera 5,80 euros par mois.

Malakoff Mederic s'est engagé à maintenir ces taux de cotisation pendant au moins 3 ans *(sauf évolution législative ou réglementaire qui interviendrait entre-temps)*. A noter qu'au-delà de la période des 3 ans, les cotisations ne pourront pas augmenter de plus de 5% puisque le contrat collectif dispose d'une clause d'autorégulation.

La CFE-CGC continuera de défendre les intérêts de tous les salariés au sein de COVEA.

http://cfecgccovea.fr/

Syndicat National de l'Assurance, de la Prévoyance et de l'Assistance

Syndicat National des Inspecteurs d'Assurances

Syndicat National des Conseillers Salariés de l'Assurance

ne pas jeter sur la voie publique