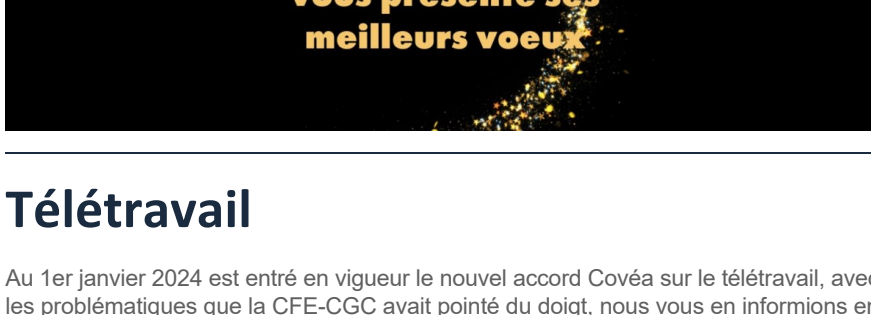


Bonjour [First Name],

**A LA UNE**

Optimisation congés 2024 | Télétravail | Workplace | Programme 2024 Covéa  
 Bilan salaires | Magazine CFE-CGC | Programme NET | Forfait mobilités

**Bonne année !**



**Télétravail**

Au 1er janvier 2024 est entré en vigueur le nouvel accord Covéa sur le télétravail, avec les problématiques que la CFE-CGC avait pointé du doigt, nous vous en informons en novembre dernier. Voici un petit rappel :

- o **La présence sur site :**  
 Un dispositif visant à obliger (ou « à préconiser ») une présence minimale sur site selon des règles difficilement compréhensibles que nous simplifions :  
 - 2 jours par semaine pour les collaborateurs à temps complet,  
 - au moins 40 % de présence pour les temps partiels et forfait-jours réduits.  
 - pas de télétravail juste avant et juste après certaines absences (bonjour la confiance) : « En tout état de cause, la pose de jours de télétravail flexible ne peut permettre au collaborateur d'avoir plus de deux semaines calendaires sans une présence sur site préalablement et à l'issue de cette période de deux semaines, sauf dérogation managériale » (source : avenant accord télétravail novembre 2023).
- o **l'absentéisme :**  
 Le texte prévoit un abattement de jours flexibles en cas d'absence (hors CP et ATT bien sûr). Même des absences exceptionnelles (mariage, décès) sont impactées.
- o **La réversibilité partielle :**  
 Présenté comme un dispositif plus favorable au salarié, la réversibilité partielle s'entend de la possibilité de baisser la formule de télétravail.  
 Elle est prévue pour différentes situations : problèmes de connexion internet, difficultés du collaborateur à gérer à distance ses missions « avec une performance inférieure à ce qui est normalement attendu », nécessité de maintenir ou rétablir « le lien avec le collectif de travail après une longue absence ou des absences répétées »... Comment cet outil sera utilisé ? Car il risque de présenter un visage bien moins reluisant selon les Directions métiers, Fidelia en tête de liste.

- o **Les grands perdants :**  
 - Les salariés des agences : il est inconcevable de laisser encore et toujours de côté les agences. Il est temps d'agir sur leur organisation du travail !  
 - Les managers : la CFE-CGC souhaite beaucoup de courage aux managers de proximité qui se voient de nouveau chargés de situations ambiguës, chronophages et génératrices de mal-être.

Contrairement à d'autres organisations syndicales, la CFE-CGC ne peut cautionner cela et n'a donc pas signé cet accord.

**Programme 2024 chez Covéa**

En 2024, conformément à nos idées, nous continueront à nous battre pour défendre vos droits.

Outre le télétravail, nous négocierons la GEPP, ancienne GPEC, accord important puisqu'il définit notamment la mobilité.

Cette année sera aussi l'occasion de parler QVCT avec le handicap pour lequel nous avons négocié et signé un avenant.

Il est aussi question dans cet accord d'égalité professionnelle. La CFE-CGC, contrairement aux autres organisations syndicales, a signé les dernières propositions de la Direction puisqu'elles constituaient des avancées pour les salariés. Cela a donné du poids et, malgré suffisamment de signature, la Direction a déjé d'appliquer tout de même ces nouvelles dispositions ! La CFE-CGC est fière de ce résultat.

Et dans le cadre de cette négociation à visée globale, nous mettrons encore une fois en avant le sujet que la CFE-CGC porte depuis des années et qui vise à apporter un soutien aux aidants familiaux.

**Optimisation des congés en 2024**

L'année 2024 sera généreuse en jours fériés puisque seul l'un d'entre eux, le 14 juillet, tombera un dimanche. Combinés à des jours de congés, RTT ou de repos, ces jours qui seront en semaine permettent de faire de jolis ponts... ou viaducs ! Retrouvez les détails dans ce calendrier établi par le journal Le Parisien. Et notez tout cela sur les magnifiques calendriers que nous vous avons offert

**2024 Comment optimiser les jours fériés**

En posant 25 jours\*, il est possible d'obtenir 57 jours de repos l'année prochaine (avec au moins trois jours consécutifs, week-end compris)

Jours fériés  Congés ou RTT à poser  Week-ends

Janvier	Avril	Mai
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
4 jours posés en janvier	6 jours posés en avril	5 jours posés en mai
Août	Novembre	Décembre
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
4 jours posés en août	4 jours posés en novembre	2 jours posés en décembre

\* Le nombre de jours légal en France.  
 Note : d'autres combinaisons sont possibles pour arriver à obtenir 57 jours en posant 25 jours de congés ou de RTT.

Lundi 25 décembre 2023. • Source : Voyagespirates. fr

[share](#) [share](#) [tweet](#) [share](#) [share](#)

**Workplace**

La Workplace va faire peau neuve, et sera désormais basée sur la technologie SharePoint Microsoft 365. Le collaborateur naviguera donc dans un système Covéa unique.

Voici quelques détails concernant cette mise en place :

**Contexte et origine du projet**  
 Une nouvelle Workplace devenue inélectable

2021	2023	2024-2026
<b>Simplification</b> demande du COMEX et attentes fortes des collaborateurs  Plan stratégique 22/24 Simplification du parcours collaborateur, de la communication interne et de l'accès aux services  Baromètre Covéa 2022 et 2023 les collaborateurs s'agrippent, perception critique sur les outils et la technologie	<b>Expérience unifiée</b> Microsoft 365 trajectoire technologique du groupe  Environnement de travail unique Workplace + teams + sites de communication + services  SharePoint, solution approuvée Sites de communication des marques, métiers et Groupe  Pas de surcoût de licence Licences SharePoint intégrées dans le pack M365	<b>Opportunités pour les marques et métiers</b>  Ecosystème reconnecté Quantités des métiers intégrés, stratégie groupe unifiée  Anticipation d'obsolescences technologiques Sécurisation opérée de Lotus Domino, une fin douce mais inévitable Attendus forts des marques et métiers (techno commune et intégrée)

**Enjeux et objectifs**  
 Un environnement qui facilite le quotidien des collaborateurs

Reprise des fonctionnalités de la Workplace...	...avec des services enrichis...	...sur une solution plus moderne
Flux d'actualité Base de connaissance Catalogue d'Apps Moteur de recherche Réseau social d'entreprise	Reforme totale de l'ergonomie de la Workplace et redéfinition des parcours collaborateurs Reprise de ~300 pages d'actualités (2022, 2023), ~140 pages de base de connaissance Prise en compte dès le début du projet de la problématique d'accessibilité Reprise des groupes Chatters dans l'outil adapté au usage (Viva Engage pour les communautés structurées, Teams pour les groupes de discussion) Reprise du catalogue d'Apps, avec ajout de possibilités de paramétrage des l'Affichage des Apps 1 seul système d'autorisation enrichi par l'ajout de critères de ciblage (ex: activités/thèmes/support / relation client) Consultation dans la Workplace de services RH ou accès direct dans la bonne rubrique des outils RH Ajout de possibilités de pilotage de la Workplace	Une seule plateforme (Sharepoint) au lieu de 2 (Salesforce + Jolic) Une plateforme intégrée dans un socle technologique commun (Microsoft 365) Un site qui favorise la prise en compte des recommandations en faveur de l'accessibilité du RGAA (Requisitiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité) Une plus grande autonomie des métiers dans la publication et mise à jour des contenus, et la gestion de l'ergonomie Une plateforme permettant par la suite d'intégrer des espaces marques et métiers dans la page d'accueil Covéa

La mise en service se fera en deux lots, en avril et novembre 2024.

**Bilan salaires Covéa 2023**

Les Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires 2024 sont l'occasion de faire un bilan à fin octobre 2023 :

**Salaires annuels bruts à fin octobre 2023 par classe métier**

	CLASSE métier	N						
		1	2	3	4	5	6	7
Femmes	Nb salariés	4	102	2 070	5 846	3 350	1 614	221
	1er quartile	NS	30 461	29 781	34 544	41 674	53 782	60 252
	2e quartile	NS	27 972	39 467	40 407	51 503	67 404	101 677
	3e quartile	NS	29 854	29 473	34 022	42 911	56 204	84 475
	Nb salariés	4	72	591	1 916	2 256	1 707	320
Hommes	Nb salariés	NS	34 969	34 958	35 748	47 232	63 577	94 663
	1er quartile	NS	39 508	38 444	39 196	53 568	72 171	106 252
	2e quartile	NS	34 521	34 659	39 613	49 128	64 673	92 824
	3e quartile	NS	29 854	29 473	34 022	42 911	56 204	84 475
	Nb salariés	8	174	2 651	7 461	5 606	3 301	541
Total	Nb salariés	NS	39 508	38 444	39 196	53 568	72 171	106 252
	1er quartile	NS	34 310	33 020	29 700	34 324	41 677	60 000
	2e quartile	NS	32 743	34 926	34 659	39 613	49 128	64 673
	3e quartile	NS	29 531	28 283	38 467	40 162	52 284	69 911
	Nb salariés	NS	34 6	183	12 0	13 7	16 9	17 7

NS : non affectés Covéa en CDI au 30/10/2023  
 Hors charges d'Affaires MAAF-VIE, Hors CCH de l'Inspection d'assurance (MMA-Cap), CCH Salariés Commerciaux des Sociétés d'Assurances, CCH des gardiens, parcs, employés de nettoyage et CCH des activités de support

**Bilan campagne Augmentations Individuelles 2023**

**Nombre de collaborateurs ayant été augmentés en 2022 & 2023 par classe métier**

Classe métier	Augmentations Individuelles 2022 & 2023	Effectifs campagne 2023	Augmentations en % de l'effectif
Classe 1	0	14	0.0%
Classe 2	16	221	7.2%
Classe 3	175	2 987	6.9%
Classe 4	754	7 502	9.9%
Total C1 à C4	945	10 706	9.7%
Classe 5	602	5 570	14.4%
Classe 6	705	3 245	21.7%
Classe 7	183	538	34.0%
Total C5 à C7	1 490	9 353	16.3%
Total général	2 635	19 857	13.3%

Source campagne AJ 2023 B-2022

Pour rappel, depuis que les négociations ont lieu sur le périmètre de la Covéa, la Direction a choisi de placer les salaires supérieurs à 55 000 € en individualisé (ce qui signifie pour les personnes concernées qu'avec les premières propositions de la Direction en NAO, elles n'auront pas d'augmentation générale).

**Magazine CFE-CGC**

Le dernier numéro est paru, vous y retrouverez notamment un dossier sur l'intelligence artificielle, des questions pratiques et un focus sur le barème Macron des indemnités prud'homales.



**Bilan programme NET**

Le programme NET est en déploiement depuis 2018 et à modifié à ce jour l'environnement de travail de 5000 collaborateurs.

**Périmètre du Programme NET**

En quelques chiffres, en 2018 le programme NET ambitionne de transformer :

- 12 sites centraux + des sites régionaux : Niort, Chauray/Noir, Cap Levallois, Ermon, Saran, Noisy, Callicorrie, Novails, Chartres, Strasbourg, Clichy, Sites régionaux
- 3 activités métiers du groupe COVEA : Relation Client, Support, Project
- 14 975 postes de travail
- 15 221 occupants (hors agences)
- 9,5 M² par postes de travail

**Un périmètre projet largement couvert – bilan chiffré fin 2023**

- 16 pilotes + 12 autres sites métisés : Niort, Cap Levallois, Le Mans CBD, Le Mans, Ermon, Cap Levallois, Maitrimontant, Chartres, Sites régionaux
- 3 chartes pour correspondre aux besoins des différents métiers : Mai 2020 : validation des chartes support et projet en COPIL, Juin 2020 : présentation des chartes support et projet devant les BP, Mars 2023 : validation de la charte Relation Client en COPIL, Avril 2023 : validation de la charte Relation Client au BP
- 16 978 collaborateurs netisables (+10% vs 2018) au sein du groupe COVEA (hors agences)
- 11 630 collaborateurs restant à netiser en juin 2023
- 5 348 collaborateurs métisés soit 32% de l'effectif total netisable
- 39 682 M² métisés en juin 2023

Après 5 années de projet, des pilotes ont été réalisés, plus de 5000 collaborateurs sont passés en NET avec succès et démontrent la validité du concept. Il reste désormais à lancer le concept NET sur l'ensemble des sites et des marques.



Le principal impact pour les salariés du programme NET est la mise en place du Flex office. Cette nouvelle organisation des postes de travail implique un changement régulier du poste de travail, celui-ci n'étant plus attribué à un collaborateur fixe. La CFE-CGC a maintes fois signalé à la Direction le manque de confort qu'engendre cette organisation. Celle-ci n'en tient pas compte, poursuivant inlassablement son objectif, et n'apportant que des réponses minimales à un problème qui peut être plus gênant au quotidien pour le salarié.

**Forfait mobilités durables**

La date limite pour saisir votre processus pour le forfait mobilités durables est fixée au 31 janvier 2024, au titre de l'année 2023. Sachant que l'aide correspondante sera versée sur votre bulletin de paie de mars 2024.

Cliquez [ici](#) pour retrouver toutes les informations dans Workplace.

**Vous cherchez des informations FIABLES et PRECISES ? Choisissez exclusivement la newsletter CFE-CGC**

N'hésitez pas à contacter nos représentants CFE-CGC :

Niort | Le Mans | Levallois

[f](#) [t](#) [i](#) [i](#)

CFE-CGC COVEA  
 Copyright © 2023 Tous droits réservés  
 Merci de ne pas transférer cet email  
[Se désabonner](#) | [Signaler pour spam](#)