

Bonjour [First Name],

**A LA UNE**

- Salaires 2024
- Congé maternité
- 1/10e de congés payés
- Emploi des séniors
- Frais de santé
- Evolution Covéa

**Retour sur les NAO salaires 2024**

- **La Direction à l'écoute des revendications de la CFE-CGC**

La CFE-CGC a été leader dans les négociations relatives aux augmentations. Nous n'avons pas souhaité établir une liste du Père Noël qui n'aurait eue aucune chance d'aboutir. Nous nous sommes concentrés, tout au long de la négociation, sur des augmentations pérennes pour tous. Nous avons ainsi fait plusieurs contre-propositions, ce qui a permis cet atterrissage à hauteur de 4,5% (notre dernière proposition étant très proche, à 4,7%).

- **Une mesure unilatérale qui aurait été moins-disante**

En l'absence de signatures de plusieurs organisations syndicales ayant obtenu ensemble au moins 50% des suffrages, la Direction aurait révisée ses propositions à la baisse et appliquée unilatéralement un budget global de 3% décomposé comme suit :  
 Non individualisés : AG : 1,4% - AI : 1,4% - Primes : 0,2%  
 Individualisés : AG : 0% - AI : 2,8% - Primes : 0,2%  
 Grâce à sa signature, la CFE-CGC vous permet d'obtenir l'application d'un bon accord évitant que la Direction impose son propre budget.

- **L'abandon du seuil pour les salaires supérieurs à 40.000 € annuels**

C'était l'une des mauvaises surprises de 2023 : les salaires compris entre 40.000 et 55.000 euros étaient amputés d'une partie des augmentations générales en se voyant appliquer un taux de 2,5%. En réalité, avec la mesure liée à l'intéressement groupe, c'était même les salaires supérieurs à 39.000 euros qui étaient touchés par cette politique injuste et terriblement différenciée. Les populations se situant dans cette tranche de salaires toucheront donc davantage en 2024 avec un taux de 3% d'AG (contre 2,5% d'AG en 2023). Une victoire pour la CFE-CGC qui ne cesse de dénoncer le phénomène de tassement des salaires au sein de Covéa !

- **Agir pour les populations non éligibles au télétravail**

La CFE-CGC a été la seule organisation à se soucier du sort des populations non éligibles au télétravail. Elle a ainsi revendiqué une mesure de compensation financière sous forme de prime refusée à date. Le combat n'est pas terminé ! Et d'ores et déjà, la CFE-CGC revendique des mesures d'équités de traitement telles que l'octroi de 2 jours d'absences autorisées et rémunérées en cas de circonstances exceptionnelles (intempéries, grèves etc.) empêchant le collaborateur de se rendre au travail et nécessitant la pose d'un CP pour compenser l'absence d'une activité TLT.

**Focus sur la révision de l'accord rémunération**

- **Le désarrimage du SMA de la RMA de la branche :**  
 Il était prévu que le SMA soit automatiquement revalorisé après publication de la nouvelle RMA dans la branche Assurance. La révision de l'accord met fin à ce dispositif. Les évolutions futures du nouveau SMA intégreront le champ des prochaines NAO. Pour le meilleur... ou pour le pire.
- **La revalorisation des SMA :**  
 Les SMA sont désormais supérieurs de 3.500 euros aux RMA de la branche. A noter la pérennisation de la mesure issue des NAO 2023 pour les postes de managers de proximité (Cl 5) et d'expertise et/ou coordination (Cl 6) : les SMA sont revalorisés de 2.000 euros supplémentaires.
- **La revalorisation de la prime de vacances :**  
 Le plancher de la prime de vacances est porté à hauteur de 1.625 euros bruts (équivalent temps plein).
- **La mention dans l'accord de l'exclusion de la P3C0 dans le calcul du SMA :**  
 Une demande CFE-CGC qui date des négos sur le statut commun !

— ENSEMBLE, ON VA PLUS LOIN ! —

#INFLUENCE #FÉDÉRATION ASSURANCE

**Le 2<sup>e</sup> numéro est en ligne !**

À lire ici

Fédération Assurance CFC

www.assurance-decgc.fr

**Congés maternité et congés payés**

En cas de congés maternité jusqu'au mois de janvier, une salariée peut se trouver dans l'impossibilité de placer le solde des jours de CP acquis sur son CET. De quel moyen dispose-t-elle pour ne pas perdre l'intégralité de ce solde ?

L'absence pour congé maternité fait partie des cas dérogatoires prévus par l'article 11.1.4 de l'accord Temps de travail permettant le report des congés payés sur l'année N+1 (à prendre avant le 30 juin N+1), si la collaboratrice n'a pas été en mesure de pouvoir les poser au cours de l'année N.  
 A noter que si la salariée souhaite placer ses jours de CP sur son CET pendant son congé maternité, elle peut prendre contact (via sa messagerie personnelle) avec l'administration du personnel qui se chargera du placement des jours sur son CET en adressant un mail à l'une des adresses suivantes :  
 - adp.gestion.des.temps.et.absences.levallois@covea.fr  
 - adp.gestion.des.temps.et.absences.niort@covea.fr  
 - adp.gestion.des.temps.et.absences.lemans@covea.fr

Source : CAS du 7 décembre 2023

**Le 1/10e de congés payés**

Avec le salaire de février sera versé le dixième de congé payé.

Il y a 2 modes de calculs complémentaires de ce dixième.

Avant l'application du statut commun et la mise en place de l'annualisation du temps de travail, il était possible d'optimiser cette prime en posant Congé Payé ou ATT suivant les mois. Les mois avec un grand nombre de jours ouverts étaient financièrement intéressants à poser comme Congé Payé.

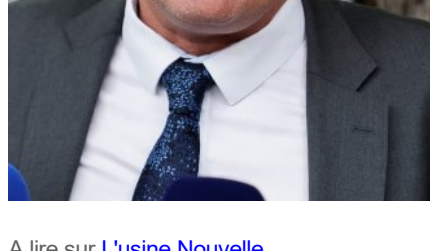
Avec l'annualisation du temps de travail porté par l'accord "Temps de travail" (que la CFE-CGC a refusé de signer), chaque mois a artificiellement désormais le même nombre de jours ouverts (21,67) !

Il est devenu du coup impossible d'optimiser le dixième de Congé Payé, ce qui constitue un manque à gagner pour les salariés.

Ce dixième de CP dépend ainsi quasi uniquement du nombre de jours de congé pris dans l'année mais aussi des augmentations obtenues ainsi que des heures supplémentaires effectuées (et probablement quelques autres cas).

Contrairement à ce que certains vous disent et écrivent, il n'y a aucun intérêt à prendre ses congés tel mois et ses ATT tel autre mois, cela ne change rien au final. Vous pouvez abandonner vos feuilles excel.

**Emploi des séniors**



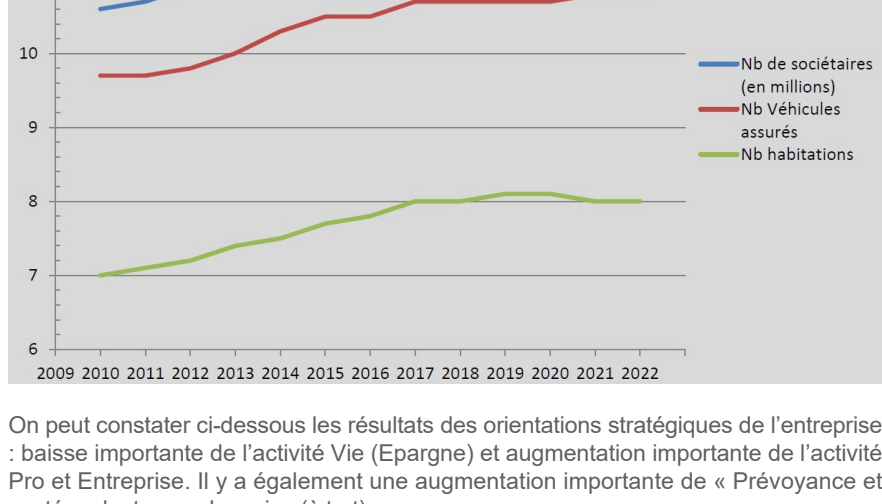
« Je veux des dispositions spécifiques pour les plus de 55 ans dans toutes les entreprises »

Après trois rencontres de préparation, syndicats et organisations patronales se retrouvent vendredi 2 février au Medef pour attaquer une négociation sur l'emploi des séniors. Pour François Hommeril, président de la CFE-CGC, c'est l'une des négociations les plus importantes de ces dernières années. Côté assurance, la Fédération travaille également sur le sujet des séniors.

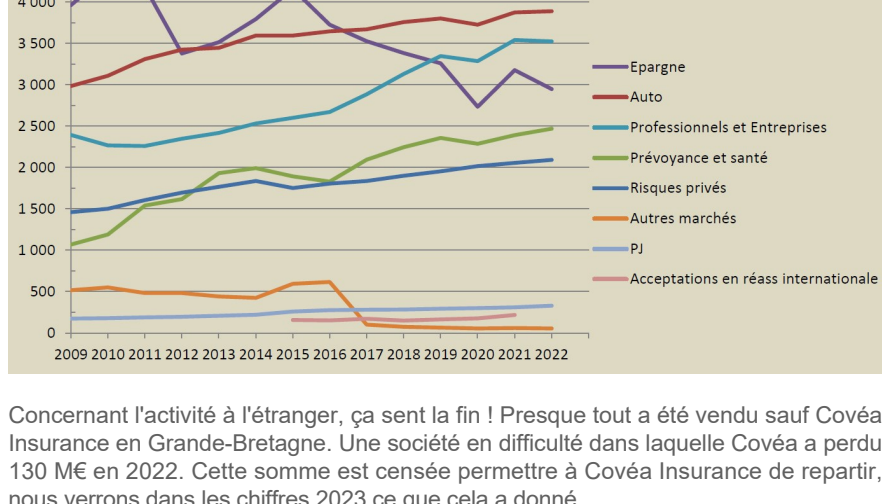
A lire sur [L'usine Nouvelle](#)

**Evolution Covéa**

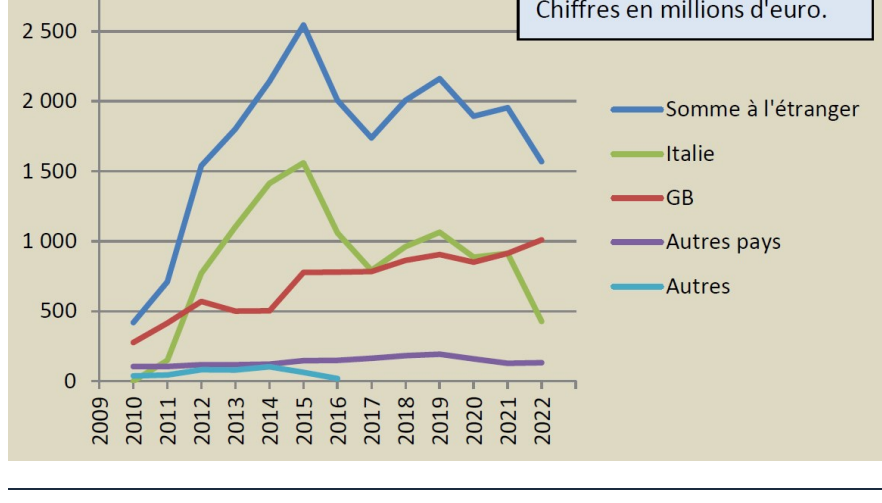
Voici quelques indicateurs de l'activité de Covéa. Globalement, l'effectif Covéa a légèrement baissé pendant cette période malgré l'intégration de personnels "externes" (télépass, ...). Il y a eu une baisse conséquente chez Fidélia Assistance. Donc moins de personnes pour plus d'activités.



On peut constater ci-dessous les résultats des orientations stratégiques de l'entreprise : baisse importante de l'activité Vie (Epargne) et augmentation importante de l'activité Pro et Entreprise. Il y a également une augmentation importante de « Prévoyance et santé », dont on parle moins (à tort). La disparition en 2021 de « Acceptations en réass » vient de son intégration dans un poste intégrant PartnerRe qu'il va falloir commencer à suivre.



Concernant l'activité à l'étranger, ça sent la fin ! Presque tout a été vendu sauf Covéa Insurance en Grande-Bretagne. Une société en difficulté dans laquelle Covéa a perdu 130 M€ en 2022. Cette somme est censée permettre à Covéa Insurance de repartir, nous verrons dans les chiffres 2023 ce que cela a donné.



**Résultats prévisionnels frais de santé Covéa 2023**

La cotisation de la complémentaire santé augmentée de moins de 3€ par mois cette année, notamment en raison de l'évolution du PMSS. Voici quelques données de démographie et de dépense :

**Démographie – Salariés et ayants-droit**

Effectifs moyens	2022				Effectif moyen	2023			
	1 <sup>er</sup> trimestre	2 <sup>ème</sup> trimestre	3 <sup>ème</sup> trimestre	4 <sup>ème</sup> trimestre		1 <sup>er</sup> trimestre	2 <sup>ème</sup> trimestre	3 <sup>ème</sup> trimestre	4 <sup>ème</sup> trimestre
Nombre moyen de bénéficiaires	21 663	21 797	22 187	22 265	21 680	21 837	22 131	21 984	Evolution 2022-2023
Adhérents	14 618	14 618	14 618	14 618	14 618	14 618	14 618	14 618	+1,4%
Coûtés	7 045	7 045	7 045	7 045	7 045	7 045	7 045	7 045	+4,2%
Enfants / Ayants droit	7 615	7 615	7 615	7 615	7 615	7 615	7 615	7 615	-4,1%
Total	44 003	44 176	44 460	44 543	44 003	44 176	44 460	44 543	-1,4%

**Repartition des adhérents**

- Hommes: 35% (7 718)
- Femmes: 65% (14 618)
- Adhérents: 43,7 ans
- Adhérents: 43,2 ans
- Adhérents: 42,9 ans

**Nombre d'adhérents par tranche d'âge**

Tranche d'âge	2022	2023
0 à 17 ans	1	1
18 à 24 ans	1 069	1 069
25 à 29 ans	1 296	1 296
30 à 34 ans	1 639	1 639
35 à 39 ans	1 930	1 930
40 à 44 ans	2 278	2 278
45 à 49 ans	2 328	2 328
50 à 54 ans	2 314	2 314
55 à 59 ans	1 811	1 811
60 à 64 ans	1 430	1 430
65 à 69 ans	86	86
70 à 74 ans	6	6
75 à 79 ans	0	0
80 et plus	0	0

**Repartition des prestations par poste – Salariés et ayants-droit**

**6 175 827 € Prestations**

- Optimisme 1 584 822 € (25%)
- Autres 28%
- 35%
- 22%
- 12%
- 3%

**Donnée 1 700 022 €**

- Prévoyance 31%
- Optimisme 28%
- Autres 21%
- 14%
- 16%
- 10%

**Vous n'êtes pas encore adhérent ?**

Rejoignez un collectif ! Une équipe qui fait avancer le dialogue social aussi bien chez Covéa qu'au niveau national et qui vous soutiendra face à la Direction.

- Tous vos avantages :**
- un réseau à votre service dans les entreprises et dans des organismes paritaires (sécurité sociale, emploi, formation, logement),
  - une protection juridique professionnelle,
  - des informations qui vous sont réservées,
  - le soutien de vos représentants CFE-CGC au sein de Covéa,
  - des dossiers thématiques,
  - des formations syndicales gratuites.

[Cliquez ici pour nous rejoindre](#)

**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



CFE-CGC COVEA  
 Copyright © 2024 Tous droits réservés  
 Merci de ne pas transférer cet email

[Se désabonner](#) | [Signaler pour spam](#)