Mars 2024

Newsletter

Bonjour [First Name],

Télétravail | Temps de travail | JO 2024

Télétravail :

La négociation du futur accord sur le télétravail commence ! Une première réunion sous forme de suivi de l'accord existant s'est tenue le 20 mars 2024, l'occasion de faire un bilan avant de rentrer dans le dur de la négociation, à partir du 9 avril.

Le premier point important a porté sur le nombre de salariés éligibles :

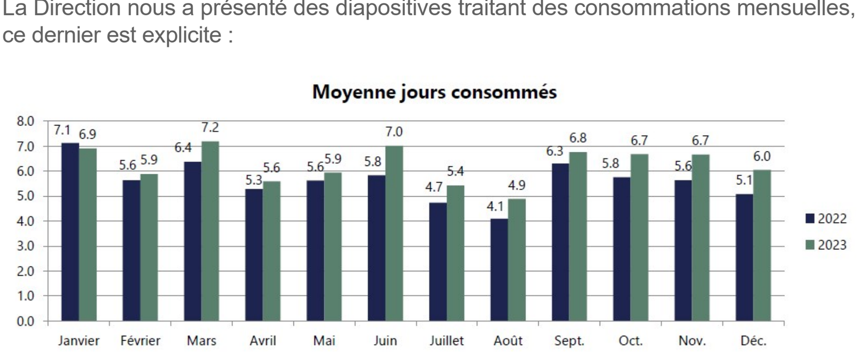
La CFE-CGC a noté positivement l'augmentation du pourcentage d'éligibles (surtout qu'il s'accompagne d'une augmentation en nombre de salariés éligibles).
Elle a donné rendez-vous à la Direction aux futures négociations du prochain accord pour que l'on se donne les moyens de franchir la barre des 90 % en intégrant enfin les réseaux MAAF et GMF dans l'accord.
Ce n'est pas gagné d'avance, mais vous pouvez compter sur la CFE-CGE Covéa pour qu'elle ne lâche rien.

Cette commission a par ailleurs été principalement l'occasion de revenir sur l'avenant 2023 qui a pris effet le 1er janvier 2024.
Pour mémoire la CFE-CGC Covéa n'avait pas signé **cet avenant car il n'apportait aucun plus pour les salariés mis à part des contraintes supplémentaires** (vous trouverez en cliquant sur cette ligne les raisons détaillées qui nous avaient poussé à ne pas signer cet avenant).

Télétravail : en toute confiance ?

- ***La règle des 2 jours de présence*** :

La Direction nous a présenté des diapositives traitant des consommations mensuelles, ce dernier est explicite :



Vous noterez la faiblesse du nombre de jours de télétravail pris en juillet et en août.
Une Organisation Syndicale signataire du dernier avenant s'en est étonnée alors que la Direction nous avait « vendu » la règle des 2 jours de présence pour éviter des situations où des salariés n'avaient pas été dans leur service durant les mois d'été en alternant jours de télétravail et congés.
La CFE-CGC est intervenue pour dire que **nous n'avions effectivement pas été dupes de la communication de la Direction qui avait pour unique but de justifier une mesure** n'ayant pas de sens et qui répondait à une problématique epsilonesque relevant du pur management.

- ***La réversibilité partielle*** :

Nous avons pris la parole pour dénoncer une nouvelle fois cette réversibilité partielle qui peut désormais être utilisée comme un levier en cas de problématique de performance individuelle d'un collaborateur qui n'a pas forcément de lien avec le télétravail.
Une organisation syndicale représentative signataire de l'avenant s'est étonnée de certaines pratiques managériales qui découlent pourtant, malheureusement, de manière logique du texte de l'avenant.
Par exemple des télétravailleuses revenant de congé maternité se sont vues refuser le télétravail à leur reprise.

Nous avons tenu à rappeler que le débat sur cette réversibilité n'avait pas été tenu lors de l'avenant de 2023 qui avait été rédigé à la va-vite.
Si l'on vous dit que l'avenant est malheureusement mal appliqué, sachez que c'est (hélas) bien ce qui est écrit dans l'accord !

- ***Plusieurs journées in*** :

L'avenant permet au manager de prévoir, dans certaines conditions, plusieurs journées IN sur une même semaine.

Selon nous, l'accord initial prévoyant la possibilité pour le manager de :

- mettre en place une journée In hebdomadaire,
- imposer une présence sur site lors d'événements, nécessitant la présence sur site des collaborateurs (formations, projets spécifiques etc …).

était largement suffisant en la matière.

Nous avons demandé si des services avaient déjà mis en place ces « plusieurs journées in » et si oui quelle en était la raison.
La Direction nous a informé qu'elle ne suivait pas cette donnée et n'a communiqué que sur le nombre de services pratiquant l'unique journée « in » (cf diapo ci-dessous sur l'enquête managériale).

Cette mesure semble donc inutile et la CFE-CGC Covéa n'aime pas ce qui est inutile...

- ***La caméra*** :

« Grâce » à l'avenant, votre manager peut désormais vous obliger à utiliser votre web-cam si vous en êtes doté.

Nous avons rappelé notre hostilité face à cette obligation : cela doit relever de la liberté personnelle accordée au salarié.
En tout état de cause, sur ce sujet encore, il n'y a eu aucune concertation préalable, pour discuter en quoi la caméra serait utile et apporterait quelque chose à l'échange.
De plus, soucieux du bilan carbone de Covéa, la CFE-CGC tient à rappeler les effets négatifs des appels vidéos : une heure d'appel peut générer, selon la qualité de la vidéo jusqu'à 1kg de CO_2.

Nota : lien vers l'article de Ouest France

Vous l'aurez compris, cette commission de suivi nous conforte plus que jamais dans notre position de non-signataire de l'avenant 2024.
Cet avenant ayant recueilli l'année dernière la signature de 2 organisations syndicales représentant plus de 50 % des salariés Covéa, il sera difficile de revenir, dans le futur accord, sur ces régressions.
Mais on vous l'a déjà dit : la CFE-CGC ne lâche rien et espère bien arriver à infléchir la position de ces 2 syndicats à ce sujet.

Télétravail : enquête managers

- ***Résultats enquête managers sur le télétravail*** :

A noter le fort taux de réponse : 78 % de répondants.

Nous avons demandé à disposer du questionnaire afin de mieux analyser les réponses. Le frein lié au « risque de désengagement » nous pose en effet question.
Nous avons souhaité savoir si la Direction avait creusé ce sujet : quel lien faisaient certains managers entre le « risque de désengagement » et le télétravail ? La direction nous a répondu qu'elle n'a pas étudié plus en profondeur le sujet car il ne s'agissait que de verbatim.

Globalement, la CFE-CGC trouve cette enquête très opportune et pense qu'elle devrait être réalisée auprès de tous les salariés.
A l'instar de ce que la CFE-CGC a initié dans la branche assurance, **nous en avons à nouveau profité pour demander à la Direction de lancer une grande réflexion sur la Nouvelle Organisation du Travail chez Covéa, qui va au-delà du seul télétravail (rythme de travail, semaine de 4 jours etc ..).**

Pour en revenir au télétravail, la CFE-CGC COVEA estime qu'il est primordial de réfléchir sur ce que l'on fait « en » présentiel et « du » présentiel. Si, lorsque nous sommes sur site, nous passons notre journée en réunion dans des bulles de confidentialité ou en visioconférence, la présence sur site ne présente alors pas beaucoup plus d'intérêt que le télétravail.

Jeux olympiques 2024

C'est le feuilleton du moment, sauf que, comme dans les mauvaises sitcoms, c'est toujours la même histoire = la Direction reviendra "prochainement vers nous pour nous informer des modalités qu'elle prévoit pour les Jeux Olympiques". A priori au cours du mois d'avril...
Cela arrivera malheureusement bien tard pour des services dans lesquels, pour la plupart, les salariés ont déjà posé leurs vacances d'été depuis plusieurs semaines et où les managers ont dû « jongler » face à des salariés qui souvent souhaitaient être en congé en même temps afin d'éviter la saturation des transports publics.
Côté CFE-CGC, nous aimerions que Covéa s'inspire de sociétés telles que CNP Assurances qui permet à ses salariés concernés par les problématiques de transport, d'être en télétravail durant les 8 semaines olympiques.

Focus sur :

- ***Le temps de présence sur site*** :

Lors de la Commission des Affaires Sociales du 7 février 2024, La Direction a répondu à une question qui portait sur le temps de présence sur site, et notamment sur la particularité des CCC GMF. La réponse est la suivante :

"*L'accord télétravail en vigueur précise que le salarié doit être présent sur site 60% de son temps de travail (art. 8.1 et 8.2 de l'accord télétravail du 16 juillet 2021). Ce principe demeure en 2024, l'avenant n°2 se lisant en complément de l'accord et on reste bien sur la règle des 60% de présence sur site.*
Par conséquent, un salarié qui travaille 4 jours par semaine ne pourra télétravailler que sur la base d'une formule d'une journée de télétravail régulier hebdomadaire pour respecter les 60%. Seuls les salariés travaillant sur la base de 5 jours par semaine pourront être sur une formule à 2 jours de télétravail régulier par semaine.

Par exception, dans certaines situations précisément définies, il est possible que les collaborateurs soient présents sur site seulement 40% de leur temps de travail. L'article 3 (« temps de présence sur site ») de l'avenant n°2 à l'accord télétravail pose en effet une exception (« au moins 40% de leur cycle de travail ») qui va s'appliquer dans les situations suivantes :
• En cas de report sur une autre semaine, pour un salarié bénéficiant de 2 jours de télétravail régulier, d'un jour de télétravail régulier tombant un jour férié chômé. Cela est rappelé à l'annexe 1 de l'avenant n°2.
• Dans les CCC GMF, conformément à la FOT en vigueur, certains salariés planifiés habituellement 5 jours par semaine peuvent ponctuellement demander, avec l'accord du responsable du CCC, à être planifié sur une base de 4 jours de travail par semaine. Dans cette situation, si un salarié habituellement planifié sur 5 jours travaille ponctuellement sur la base de 4 jours par semaine, il pourra faire ses 2 jours de télétravail régulier sur sa semaine à 4 jours travaillés, sous réserve de l'accord du manager (à l'inverse, le manager pourra lui demander d'annuler son second jour de télétravail).

Cela constitue donc une exception à la règle des 60% de temps de présence sur site.

Bien entendu, cela ne vaut que si le salarié ne travaille que quelques semaines par an sur 4 jours. Si cette organisation à 4 jours travaillés par semaine perdure, le salarié ne pourra pas télétravailler 2 jours par semaine."

Source : CAS du 7 février 2023

Temps de travail

- ***Quelques chiffres marquants*** :

Ventilation des effectifs* suivant le temps travail au 31 décembre 2023

Temps de travail	Moins de 80 %	80% à 90%	Plus de 90%	Temps plein	Total général
Salariés à l'horaire	711	801	226	9 573	11 311
Salariés au forfait	49	271	310	8 627	9 257
Total 2023	760	1 072	536	18 200	20 568

L'évolution des formules JATT nous permet notamment de constater une baisse constante de la formule à 22 JATT. Pour la Direction, cela peut être lié à la volonté de certains collaborateurs de travaillant moins de temps sur une journée. A notre sens, il s'agit davantage de la volonté de certaines directions de limiter le recours à cette formule.

Ventilation des effectifs* à l'horaire par formules JATT au 31 décembre 2023

DIRECTION	2 jours	4 jours	8 jours	12 jours	17 jours	22 jours	Autres formules	Total général
DIRECTION GENERALE ASSURANCE France	181	2 465	1 452	2 335	671	1 953	1 694	10 751
COVEA PROTECTION JURIDIQUE	1	6	30	32	52	328	13	462
DIRECTION GENERALE GMF	4	862	340	1 180	63	82	170	2 701
DIRECTION GENERALE MAAF	29	1 356	809	467	275	368	349	3 653
DIRECTION GENERALE MMA	67	108	109	307	190	805	95	1 681
FIDELIA		7	9	24	6	4	1 003	1 053
DIRECTION TECHNOLOGIE ET SYSTEME D'INFORMATION		1	3	10	7	47	8	76
DIRECTION GENERALE OFFRES ET SERVICES	57	123	134	295	57	237	46	949
DIRECTION GENERALE DES COOPERATIONS HUMAINES	23	2	18	20	21	80	10	174
DIRECTION DE LA TRANSFORMATION ET DE L'INNOVATION						2		2
DIRECTION GENERALE FINANCES	3	3	6	14	8	40	4	78
DIRECTION GENERALE INVESTISSEMENTS	43	11	21	123	52	147	50	447
DIRECTION GENERALE RISQUES	1		1			2	3	7
SECRETARIAT GENERAL	2	4	2	3	6	9		26
DIRECTION GENERALE COVEA						2		2
TOTAL 31/12/2023	230	2 483	1 482	2 475	737	2 153	1 751	11 311
TOTAL 31/12/2022	284	2 492	1 413	2 402	749	2 233	1 730	11 303
TOTAL 31/12/2021	273	2 600	1 346	2 353	726	2 300	1 768	11 366

(*) CDD & CDI hors CDI suspendus, Directeurs & alternants

Le nombre de temps partiels continue de diminuer. Il est sans doute plus difficile d'accéder à un temps partiel qu'autrefois :

Ventilation des effectifs* à l'horaire et à temps partiels par DG au 31 décembre 2023

DIRECTION	Moins de 80 %	80% à < 90%	90% et plus	TOTAL
DIRECTION GENERALE ASSURANCE France	684	782	213	1 679
COVEA PROTECTION JURIDIQUE	4	30	7	41
DIRECTION GENERALE GMF	115	190	6	311
DIRECTION GENERALE MAAF	132	309	53	494
DIRECTION GENERALE MMA	43	145	91	279
FIDELIA	366	19		385
DIRECTION TECHNOLOGIE ET SYSTEME D'INFORMATION	3	7	4	14
DIRECTION GENERALE OFFRES ET SERVICES	17	69	44	130
DIRECTION GENERALE DES COOPERATIONS HUMAINES	4	13	8	25
DIRECTION GENERALE FINANCES	3	4	2	9
DIRECTION GENERALE INVESTISSEMENTS	22	14	9	45
DIRECTION GENERALE RISQUES	2		2	4
SECRETARIAT GENERAL		1		1
TOTAL 31/12/2023	711	801	226	1 738
TOTAL 31/12/2022	699	815	245	1 759
TOTAL 31/12/2021	741	851	269	1 861

(*) CDD & CDI hors CDI suspendus, Directeurs & alternants

Cette tendance à la baisse se constate moins au niveau des forfaits réduits :

Ventilation des effectifs* au forfait réduit par DG au 31 décembre 2023

DIRECTION	Moins de 80 %	80% à < 90%	90% et plus	TOTAL
DIRECTION GENERALE ASSURANCE France	46	246	277	569
COVEA PROTECTION JURIDIQUE		7	2	9
DIRECTION GENERALE GMF		19	2	21
DIRECTION GENERALE MAAF	20	33	29	82
DIRECTION GENERALE MMA	4	49	88	141
FIDELIA		2		2
DIRECTION TECHNOLOGIE ET SYSTEME D'INF	15	76	81	172
DIRECTION GENERALE OFFRES ET SERVICES	4	45	51	100
DIRECTION GENERALE DES COOPERATIONS I	3	12	22	37
DIRECTION DE LA TRANSFORMATION ET DE L'INNOVATION		3	2	5
DIRECTION AUDIT INTERNE GROUPE		1		1
DIRECTION GENERALE FINANCES	1	8	16	25
DIRECTION GENERALE INVESTISSEMENTS		3	4	7
DIRECTION GENERALE RISQUES		5	10	15
PARTENARIATS INSTITUTIONNELS		1		1
TOTAL 31/12/2023	49	271	310	630
TOTAL 31/12/2022	29	264	315	608
TOTAL 31/12/2021	27	269	321	617

(*) CDD & CDI hors CDI suspendus, Directeurs & alternants

Ce qui nous a frappé, c'est le nombre exponentiel de collaborateurs en temps partiel thérapeutique ! Certains chiffres ont explosé en quelques années :

- Du côté de la GMF, on est ainsi passé de 35 collaborateurs en TP thérapeutique en 2019 à 108 en 2023
- Du côté de la MAAF : de 44 en 2019 à 107 en 2023
- Chez Fidelia, on constate également un doublement des chiffres : de 26 à 57 collaborateurs. Ce chiffre de 57 est également à mettre en rapport avec l'effectif total de Fidelia qui s'élève à un peu de 1000 collaborateurs.

Quand on sait que le temps partiel thérapeutique est régulièrement mis en place suite à un burn out, cela en dit hélas long sur l'état de nos réseaux en relation directe avec la clientèle.
Ceci est du texte. Vous pouvez ajouter des quantités illimitées de texte, agrandir la police de caractères pour créer un titre, ou insérer des sauts de lignes pour séparer les paragraphes. Laissez libre cours à votre imagination. L'éditeur d'ActiveTrail ne connait pratiquement pas de limites !

Nombre de collaborateurs* en temps partiel thérapeutique et en congé parental d'éducation au 31 décembre 2023 par DG

DIRECTION	Temps partiel thérapeutique	Congé parental partiel
DIRECTION GENERALE ASSURANCE France	362	337
COVEA PROTECTION JURIDIQUE	8	11
DIRECTION GENERALE GMF	108	76
DIRECTION GENERALE MAAF	107	120
DIRECTION GENERALE MMA	34	65
FIDELIA	57	25
DIRECTION TECHNOLOGIE ET SYSTEME D'INFORMATION	11	8
DIRECTION GENERALE OFFRES ET SERVICES	22	24
DIRECTION GENERALE DES COOPERATIONS HUMAINES	15	5
DIRECTION DE LA TRANSFORMATION ET DE L'INNOVATION	0	3
DIRECTION GENERALE FINANCES	5	2
DIRECTION GENERALE INVESTISSEMENTS	6	3
DIRECTION GENERALE RISQUES	2	2
SECRETARIAT GENERAL	4	2
Au 31.12.2023	379	346
Au 31.12.2022	358	322
Au 31.12.2021	273	319

(*) CDD & CDI hors CDI suspendus, Directeurs & alternants

Sans surprise, le nombre d'heures supplémentaires a été important en 2023. Dans certaines Directions, ces chiffres peinent à masquer les problèmes d'effectifs structurels. Mesure de pouvoir d'achat pour certains (avec majorations, notamment le samedi), force est de constater que le recours aux heures supplémentaires se fait de moins en moins par le biais du volontariat. La CFE-CGC a donc attiré l'attention de la Direction sur la lassitude de certains collaborateurs et sur la fatigue que cela peut entrainer.

Heures supplémentaires / heures complémentaires payées par direction

DIRECTION	Heures complémentaires	Heures supplémentaires	Heures normales	Avance	Nb de collaborateurs	moyenne
DIRECTION GENERALE ASSURANCE France	8 008	40 928	54 079	24 410	10 237	12
COVEA PROTECTION JURIDIQUE	85	1 083	3 174	876	472	11
DIRECTION GENERALE GMF	220	6 876	8 197	6 254	2 015	11
DIRECTION GENERALE MAAF	2 047	9 209	20 711	4 789	3 614	10
DIRECTION GENERALE MMA	536	10 026	11 163	4 628	1 756	15
FIDELIA	5 059	5 052	4 148	5 677	882	23
DIRECTION TECHNOLOGIE ET SYSTEME D'INFORMATION	0	1 807	1 421	441	170	22
DIRECTION GENERALE OFFRES ET SERVICES	13	5 018	2 657	642	1 031	8
DIRECTION GENERALE DES COOPERATIONS HUMAINES	47	1 824	2 503	1 103	283	19
DIRECTION DE LA TRANSFORMATION ET DE L'INNOVATION	0	32	105	105	14	17
DIRECTION AUDIT INTERNE OPERATIONS	0	2	10	0	1	11
DIRECTION GENERALE FINANCES	0	287	484	15	111	7
DIRECTION GENERALE INVESTISSEMENTS	0	1 274	1 630	254	496	6
DIRECTION GENERALE RISQUES	0	36	133	0	17	10
SECRETARIAT GENERAL	0	247	234	30	40	13
DIRECTION GENERALE REASSURANCE ET ACTIVITES INTERNATIONALES	0	59	100	0	13	12
TOTAL 2023	8 008	42 832	56 670	24 709	10 915	12
TOTAL 2022	5 133	47 564	45 938	25 183	10 722	12
TOTAL 2021	4 427	48 882	47 710	21 707	9 918	12

Tous types de contrats

- ***Les revendications de la CFE-CGC*** :

Présenté parfois par certains comme le meilleur accord qui puisse exister, notre accord Temps de travail n'a que peu de chances d'être modifié. Pour la CFE-CGC, des améliorations sont toutefois nécessaires pour le moderniser (de l'eau a coulé depuis le statut commun) et apporté de l'équité au sein du groupe. C'est donc dans une optique de progrès social et d'attractivité que nous avons porté les revendications suivantes :

- **Accepter toutes les demandes de temps partiel initiées dans le cadre d'un dispositif de fin de carrière**. Ces dispositifs - tels que la retraite progressive ou la cessation progressive d'activité - sont trop méconnus des salariés et pas assez mis en avant par la Direction, en témoigne ces chiffres :

Zoom sur le dispositif de retraite progressive

Nombre de collaborateurs avec diminution de temps de travail au 31 décembre

Temps partiels retraite progressive	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023
Entre 40% et < 60%	4	3	4	9
Entre 60% et < 80%	6	11	7	5
80%	7	10	7	9
Total	17	24	18	23

Tous types de contrats

NB : la CFE-CGC met à votre disposition – et sur demande – des fiches pratiques relatives à la fin de carrière

- **Agir pour les personnes non éligibles au télétravail et se trouvant empêchées de se rendre sur leur lieu de travail : la CFE-CGC demande 2 jours d'absences autorisées et rémunérées en cas de circonstances exceptionnelles** pour les populations non éligibles au télétravail.

Dans un souci évident d'équité, il faut mettre fin à ces situations dans lesquelles les collaborateurs sont contraints de poser un jour de congé ou une ATT car leur site est fermé pour cause d'intempéries ou cas de force majeure !

Lors de la prochaine négociation sur le télétravail – voir ci-dessus – nous continuerons de solliciter des (véritables) expérimentations pour les réseaux commerciaux GMF et MAAF.

- **Assouplir les taux de présence durant les périodes des congés**. Dans certaines Directions, il devient même difficile de prendre une semaine pour Noël… Redonnons plus de latitude aux managers de proximité pour apporter de la souplesse aux fiches d'organisation !
- **Expérimenter la semaine de 4 jours**. Nos réflexions se poursuivent, avec vous, sur ce sujet. La semaine de 4 jours (parfois nommée « en » 4 jours selon ses modalités) n'est pas un dogme, mais un outil que nous avons à disposition. Nous invitons la Direction à y réfléchir et à sonder ses salariés sur le point de savoir quelle entité serait à même de lancer un pilote, basé sur le volontariat. Nous pourrions alors effectuer un suivi, avec des points réguliers, sur la santé des salariés et leur équilibre vie privée / vie professionnelle ainsi que piloter des indicateurs de performance et d'attractivité sur cette nouvelle organisation.
- **Appliquer et mesurer l'impact de la nouvelle règle relative aux congés payés et aux arrêts maladie**. Vous le savez, le Conseil d'État a rendu un avis le 13 mars 2024 qui vient limiter l'impact des décisions de la Cour de Cassation du 13 septembre 2023. Ce qu'il faut retenir c'est que les salariés en arrêt maladie pourraient désormais acquérir des congés mais limités à 4 semaines par an. Quant au délai de prescription, il serait de 2 ans pour les salariés en poste et 3 ans pour les salariés ayant quitté l'entreprise. Consulter l'article de Ouest France à ce sujet.

Coté contentieux, des décisions discordantes ont été rendues dernièrement par des Cours d'Appel. Un amendement devrait être déposé dans les prochains jours et gageons que celui-ci nous permette d'y voir définitivement plus clair !
La DRH se veut d'ailleurs prudente sur ce sujet puisqu'elle se « *questionne sur notre modèle global de comment on gère tous les congés et comment on ajoutera ces nouveaux* ». A suivre donc… mais il n'est pas question pour la CFE-CGC de repousser ce sujet au-delà de ce qu'il ne faut !

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