



NAO 2023 : LE COMPTE N'Y EST TOUJOURS PAS !

Après les propositions bien insuffisantes, faites par la direction le 8 décembre dernier, les syndicats de COVEA, réunis en intersyndicale ce 15 décembre, ont présenté d'une seule voix les contre-propositions suivantes :

SALAIRES

- Augmentations Générales de 4% pour tous les salariés avec un plancher à 1750 € qui est une mesure de justice sociale pour les plus bas salaires
- Enveloppe de 1% pour les Augmentations Individuelles
- Prime de Partage de la Valeur de 1000 € versée en janvier
- Revalorisation de la prime « vie chère » pour les Drom
- Pérennisation des dispositifs de prise en charge « transports »

TEMPS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- 20 jours de télétravail supplémentaires pour tous les télétravailleurs (réguliers sur la formule 2 jours semaine ou sur la formule 80 jours en flexible)
ou 10 jours de télétravail supplémentaires pour tous les télétravailleurs (réguliers sur la formule 1 jour semaine ou sur la formule 40 jours en flexible)
- Possibilité de télétravailler les samedis et dimanches, pour ceux qui travaillent habituellement sur ces jours-là, sans imputer le quota de jours de télétravail
- 2 jours de repos consécutifs dans les agences, pour tous
- Expérimentation du télétravail pour les réseaux commerciaux sur 1 jour de télétravail hebdomadaire

Les propositions salariales de la direction (voir au verso) sont bien loin de compenser la perte de pouvoir d'achat subie par les salariés. Les propositions sur les conditions de travail sont très décevantes : pas de 3^{ème} jour de télétravail, pas de test sur le télétravail dans les réseaux, pas d'assouplissement sur les règles de pose de congés en période scolaire. La direction se montre bien frileuse pour étendre le télétravail pourtant fortement plébiscité par les salariés au regard de la dégradation de leurs conditions de travail.

La direction a refusé de poursuivre les négociations fermant ainsi la porte au dialogue social.

COVEA a les moyens de faire mieux au regard de l'investissement des salariés.

Vous êtes 8 400 à avoir signé la pétition. Cette mobilisation est inédite chez COVEA.

**Toutes les organisations syndicales représentatives
appellent les salariés à faire grève
les 6,7 et 9 janvier 2023
pour obtenir de meilleures conditions de travail et des
mesures salariales uniformes pour tous**

Les propositions de la direction :

Salaires :

- 4 % d'Augmentations Générales pour les salariés touchant moins de 40 000 euros, sans plancher
- 2.5 % pour les salariés touchant entre 40 000 et 55 000 euros
- 2.1 % pour les + de 55 000 euros

Ces mesures seront appliquées au mois de mars 2023 avec effet rétroactif au 01 janvier 2023.

- Enveloppe de 1 % pour les Augmentations Individuelles
- Versement de la Prime de Partage de la Valeur de 1000 Euros en février 2023
- Prise en charge des frais de transports collectifs porté de 50 à 75 % à partir du 1/1/2023
- Versement d'une prime « transport » de 100 Euros pour 2023 (exception faite pour ceux bénéficiant déjà d'un dispositif comme chez Fidélia).
→ Ces 2 dispositifs « transports » peuvent être cumulés

L'absence de plancher sur les Augmentations Générales pénalise les salariés les moins rémunérés.

Par ailleurs, la baisse du taux d'augmentation à 2,5%, de la tranche de 40 000 à 55 000 €, renforce le tassement, voire la perte continue de salaire pour les professions intermédiaires.

Reste la question de nos collègues des DROM qui ont subi une inflation record conduisant à un appauvrissement certain. Ils sont oubliés.

Salaire annuel brut	Proposition direction 4% sans plancher (sur 12 mois)		Proposition intersyndicale 4 % pour tous avec plancher à 1750€ (sur 12 mois)	
30 000 €	1 200 € annuel	100 € mensuel	1 750 € annuel	146 € mensuel
	Proposition de la direction 2,5% sans plancher (sur 12 mois)			
40 001 €	1 000 € annuel	83 € mensuel	1 750 € annuel	146 € mensuel
	Proposition de la direction 2,1% sans plancher (sur 12 mois)			
55 001 €	1 155 € annuel	96 € mensuel	2 200 € annuel	183 € mensuel
56 000 €	1 176 € annuel	98 € mensuel	2 240 € annuel	187 € mensuel

Le plancher est une mesure de justice sociale pour les plus bas salaires.

Et les conditions de travail ?

- Possibilité de moduler de 1 à 3 jours de télétravail par semaine dans un plafond de 9 jours par mois
- Augmentation de l'enveloppe de télétravail flexible portée de 80 à 90 jours, et de 40 à 45 jours
- Possibilité de reporter les jours de télétravail réguliers qui tombe un jour férié sous réserve de validation managériale
- Possibilité de télétravailler 5 samedis dans l'année sans piocher dans son enveloppe de télétravail
- Attribution de congés payés pendant l'utilisation de CET

Ces mesures sont insuffisantes au regard des attentes des salariés sur la question du télétravail.

Certains métiers (notamment les réseaux commerciaux) restent encore privés de la possibilité de télétravailler malgré l'expérience Covid qui a démontré que cela était possible.

Notre demande de test sur les horaires individualisés dans les centres de gestion, CCC et DCRC est tout à fait réaliste.

Enfin, nous déplorons que la direction prive toujours les salariés des agences de 2 jours (pleins) de repos consécutifs.

Les conditions de travail deviennent nocives chez COVEA avec le sous calibrage des effectifs dans certaines directions.

Il est urgent que la direction réagisse !