

LA CGT DÉFEND TOU·TE·S LES SALARIÉ·E·S SANS EXCEPTION, EMPLOYÉ·E·S ET CADRES

CGT COVEA : LA CGT CHEZ GMF, MAAF, MMA, FIDELIA

DES CADRES EN DÉTRESSE

Depuis les dernières élections et l'entrée en vigueur des accords du statut commun, nous faisons l'amer constat que notre entreprise s'enfonce toujours plus dans la politique du chiffre au détriment de l'humain. Le sens du métier, les savoirs et savoir-faire, la qualité de service, le bien-être des salarié·e·s sont sacrifiés sur l'autel de la rentabilité.

Pour quelle finalité ? Accumuler encore et encore de l'argent pour satisfaire les ambitions de quelques dirigeants bien éloignés du terrain. Ils oublient que la richesse du groupe est le fruit du travail de toutes les salarié·e·s.

Les cadres ne sont pas épargnés par cette course à la rentabilité. Cela se traduit par une perte d'autonomie, un manque de moyens, une augmentation de la charge de travail, un temps de travail élastique qui empiète sur la vie personnelle, des salaires qui stagnent et des femmes cadres toujours victimes de discrimination salariale. A cela s'ajoute une organisation hiérarchique pyramidale autoritaire et infantilissante avec des consignes qui heurtent parfois l'éthique professionnelle. Cette situation n'est pas sans conséquence sur la santé des salariés cadres. Les cas d'épuisement professionnel se multiplient chez COVEA.

Depuis 4 ans, le bel avenir promis par le statut commun s'est transformé en impasse pour les salarié·e·s. Comment se projeter dans un groupe qui fait le choix de la déshumanisation ?

Que voulons-nous ? La crise sanitaire a permis de redéfinir les priorités. Nous voulons un travail qui ait du sens, un travail utile socialement, qui contribue à résoudre la crise environnementale. Nous voulons avoir du temps pour vivre, pour voir grandir nos enfants et accompagner nos aîné·e·s. **Plus question de choisir entre notre carrière et notre vie de famille !**

Il est temps de changer de cap ! En votant pour les candidats cadres CGT, vous lancerez un signal puissant à la direction pour exiger une vraie reconnaissance de nos qualifications, l'autonomie dans l'exercice de nos responsabilités et de notre organisation.

UN MONDE DU TRAVAIL INÉGALITAIRE

36 %

des femmes cadres déclarent avoir connu une situation **d'épuisement professionnel** au cours de leur carrière, contre 23 % des hommes
(Source : APEC 2021)

28,7 %

d'écart de salaire entre les femmes et les hommes (en défaveur des femmes)
(Source : INSEE 2021)

25 %

des femmes ont fréquemment cumulé télétravail et garde d'enfant contre 20 % des hommes et **61 % ont dû assumer cette charge seule** contre 31 % des hommes.
(Source : Enquête : télétravail un an après, par l'Ugict-CGT, mai 2021)

70 %

des cadres ne se sentent **pas associé·e·s aux choix stratégiques de leur entreprise**.
(Source : baromètre Ugict-CGT réalisé par ViaVoice, novembre 2021)

53 %

des cadres estiment que les choix et pratiques de leur entreprise rentrent régulièrement en **contradiction avec leur éthique** personnelle.
(Source : baromètre Ugict-CGT réalisé par ViaVoice, novembre 2021)



DU 3 AU 16 MAI 2023, OSEZ VOTER CGT !



CE QUI DOIT CHANGER CHEZ COVEA !

>>> **Forfait jours**

Le dispositif COVEA défini dans l'accord sur le temps de travail n'est pas protecteur car le mode auto déclaratif laisse au seul salarié la décision d'alerter ou pas son responsable d'une éventuelle surcharge de travail. Il en résulte trop souvent un dépassement du temps de travail autorisé qui n'est pas rémunéré comme il se doit en heures supplémentaires. Ce « laisser-faire » par la direction porte atteinte au droit fondamental de percevoir un salaire proportionnel au temps de travail.

>>> **Droit à la déconnexion**

Là encore, Covéa fait porter sur le seul salarié la responsabilité de la déconnexion. L'augmentation de la charge de travail pousse les cadres à rester connectés au-delà des limites. La direction fait semblant de ne pas le savoir.

>>> **L'évaluation de la charge de travail**

Le dépassement de la durée de travail et le non-respect du droit à la déconnexion ont la même cause : une charge de travail sous-évaluée par la direction et une absence de volonté et d'outils pour la mesurer réellement et l'adapter à la durée du temps de travail.

>>> **Salaires des cadres en berne**

Depuis plusieurs années, le niveau des augmentations générales est dérisoirement bas et ne concerne plus TOU·TES les salarié·e·s. De 55 000 €, le seuil d'individualisation des augmentations générales est passé à 40 000 € en 2023, ce qui concerne la grande majorité des cadres. La stagnation dans l'évolution des salaires fait que certains cadres avec de l'ancienneté sont rattrapé·e·s par des salarié·e·s plus récent·e·s. La CGT est la seule organisation syndicale qui réclame chez COVEA que le

salaire minimum cadre soit équivalent au Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (43 992 €). Chez COVEA, les femmes cadres gagnent en moyenne moins que les hommes à partir de la classe 5. Elles sont pourtant majoritaires dans l'effectif. COVEA ne mène aucune politique volontariste sur le sujet et se contente de faire de la com.

>>> **Les cadres de proximité épuisés**

Sans avoir leur mot à dire, ces cadres doivent faire appliquer à leurs équipes des consignes parfois brutales ou inadaptées qui heurtent de plus en plus leur éthique professionnelle. L'autoritarisme impulsé par la direction ne laisse pas d'autre alternative que l'obéissance. Cette charge mentale participe à la recrudescence des cas d'épuisements professionnels tout comme l'accroissement de la charge de travail liée au transfert de certaines compétences RH et du pôle ADP.

>>> **Des cadres Kleenex**

L'accord GPEC a instauré des contrats de mission d'une durée allant jusqu'à 36 mois. Pendant cette période, un·e salarié·e non cadre peut exercer des prérogatives d'encadrant·e sans avoir ni le statut ni le salaire, ni la formation, ni la qualification d'un cadre. À la fin de sa mission, il retourne à son poste initial auprès de collègues qu'il aura supervisés et évalués. Ce dispositif participe à la dévalorisation du métier d'encadrant·e. La direction profite à bon compte de l'aspiration des salarié·e·s à évoluer.

>>> **Des cadres venus d'ailleurs**

La direction privilégie le recrutement externe de cadres de proximité au détriment de la promotion interne. En recrutant des encadrant·e·s n'ayant pas la connaissance des équipes et du métier, la direction évite de s'embarasser des éventuels cas de conscience que pourraient avoir des cadres du « cru » pour appliquer certaines consignes.



LE FORFAIT JOURS ENCORE CONDAMNÉ PAR L'EUROPE

En novembre 2021, le Comité Européen des droits Sociaux a, pour la 4^{ème} fois, jugé les forfaits jours français contraires à la réglementation européenne en matière de temps de travail. Cette décision fait suite à une saisine de la CGT et de la CFE-CGC. Elle confirme que les droits fondamentaux en matière de temps de travail sont applicables à toutes les salarié·e·s, y compris celles et ceux qui sont en forfait jours. L'employeur doit notamment garantir le respect des périodes minimum de travail (10 h / jour, 48 h hebdomadaires ou 44 h sur 12 semaines). Il doit assurer un salaire proportionnel au temps de travail et doit donc garantir le paiement des heures supplémentaires.

C'est en s'appuyant sur cette jurisprudence européenne que **la CGT gagne régulièrement l'annulation par la Cour de cassation d'accords de forfaits jours**, et permet aux salarié·e·s concerné·e·s d'obtenir, aux prud'hommes, le paiement de leurs heures supplémentaires. Cependant, les cadres ont autre chose à faire que de passer leur temps devant les tribunaux. L'Ugict-CGT travaille pour que la France se conforme à la législation européenne et mette fin aux forfaits jours sans décompte horaire.



UNE SEMAINE DE 4 JOURS, ÇA VOUS IRAIT ?

Les cadres travaillent en moyenne 44h30 par semaine, les professions techniques et intermédiaires 42h30. **Comment, dans ces conditions, avoir du temps pour sa famille, pour des loisirs ou un engagement citoyen ?**

La CGT propose de réduire le temps de travail sans perte de salaire en mettant à profit les gains de productivité générés par l'intelligence artificielle et le télétravail. Un levier majeur pour l'égalité professionnelle alors que le culte du présentisme joue contre les femmes, sommées de choisir entre leur carrière professionnelle et leur maternité, confrontées à un « plafond de mère ».

La semaine de 4 jours est testée avec succès dans de nombreuses entreprises comme à la LDLC où la CGT a signé un accord sur les 32 h.

En Espagne, en Islande, ou encore au Royaume-Uni, des expérimentations ont lieu sur la semaine de 4 jours et démontrent une amélioration évidente du bien-être... Et de la productivité des salarié·e·s.



STATUT CADRE : MERCI LA CGT !

La statut cadre a failli disparaître.

Avec la disparition de l'Agirc, la caisse de retraite complémentaire des cadres, le principal marqueur national du statut cadre risquait de séclipser. Les employeurs voulaient définir leurs propres critères, entreprise par entreprise.

Cette vision de l'encadrement aurait provoqué des déclassements en cascade tout en renforçant le pouvoir discrétionnaire des employeurs de décider qui est cadre et qui ne l'est pas. Dans cette bien mauvaise transaction, les cadres auraient également perdu la prévoyance qui leur est spécifique et le financement de l'APEC (Agence pour l'emploi des cadres) n'aurait plus été garanti.

4,3 millions de personnes plus en sécurité.

La CGT a informé, mobilisé et médiatisé les contenus des négociations en cours et les positions des uns et des autres, jusqu'à ce que les organisations syndicales - et les employeurs des petites entreprises - se retrouvent sur la nécessité de conforter le statut cadre.

Aujourd'hui, un Accord National Interprofessionnel (ANI) définit le statut cadre à partir de 3 critères transversaux : la qualification, l'autonomie et la responsabilité. La prévoyance cadre et l'APEC sont confortées, et c'est à cette dernière de vérifier les seuils d'affiliation au statut cadre dans les conventions collectives.

Après s'être battue pendant deux ans pour faire aboutir cette négociation, la CGT a signé l'Accord National Interprofessionnel.



ON A GAGNÉ : UN PLAN CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Grâce aux nombreuses propositions qu'elle a faites pendant la négociation sur l'égalité professionnelle, **la CGT a gagné la mise en place d'un plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles à la SNCF.**

Y figurent notamment 3 jours de congés sans perte de salaire pour les victimes de violences, y compris conjugales, une procédure claire de signalement des violences et un baromètre annuel chiffré pour évaluer l'ampleur des violences sexistes et sexuelles. Côté prévention, des sessions de sensibilisation des salarié·e·s sur leur temps et lieu de travail sont prévues.

Enfin, pour améliorer l'accompagnement des victimes, la CGT a obtenu le déblocage de moyens pour les référent·e·s du personnel harcèlement / violences. Ils et elles auront enfin la possibilité de se former et disposeront du temps nécessaire pour accompagner les salarié·e·s.

10 PRIORITÉS DE LA CGT

pour le vote des cadres

1



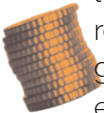
Garantir l'égalité professionnelle en sanctionnant les entreprises qui discriminent et en faisant la transparence sur les salaires et le déroulement de carrière.

6



Allonger le congé paternité à 4 mois et le congé maternité à 6 mois et mettre en place des réductions du temps de travail et de la souplesse horaire pour les parents.

2



Augmenter les salaires pour prendre en compte les qualifications et les responsabilités exercées et garantir l'évaluation transparente et objective des salarié-e-s.



3

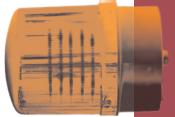
Encadrer le droit du télétravail avec des critères objectifs d'accès et de prise en charge systématique par l'employeur de tous les frais.



8

Transformer le management au service du travail bien fait, avec des managers formé-e-s disposant d'autonomie pour adapter le travail à leurs équipes.

Créer un droit d'alerte, de refus et d'alternative pour faire primer l'éthique professionnelle et les enjeux sociaux et environnementaux sur les directives financières.



Réduire le temps et la charge de travail pour permettre à toutes et tous d'avoir une carrière professionnelle et une vie familiale et personnelle.

Investir dans la recherche jusqu'à 3 % du PIB et donner la possibilité aux représentant-e-s du personnel de suspendre le Crédit Impôt recherche si les efforts de recherche ne sont pas avérés.

5

Rendre effectif le droit à la déconnexion avec des trêves de mails et de messageries professionnelles le soir et le week-end.



10

Donner le pouvoir aux salarié-e-s d'être informé-e-s et d'agir en amont sur les orientations stratégiques des entreprises, notamment pour une relocalisation de l'industrie, la mise en place de circuits courts et d'une économie circulaire pour limiter les impacts environnementaux du travail.



Pour en savoir plus sur la CGT COVEA : **CGTCOVEA.ORG**

Vous voulez prendre contact avec nous ou adhérer : **CGTCOVEA.ORG/CONTACT/**

Pour en savoir plus sur l'Ugict-CGT : **UGICTCGT.FR/QU-EST-CE/**

