

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

POUR NOS SALAIRES, QUE VOULONS-NOUS ?

Les élections à venir sont l'occasion de faire un point complet. La rémunération ne doit pas y échapper. Elle est le nerf de la guerre, un élément essentiel de ce pour quoi nous nous levons le matin.

Mais est-elle à la hauteur de nos espérances, de nos besoins ?

Nos salaires de base et les augmentations annuelles qu'on nous impose sont-ils justes ?

Pour la CGT, les fruits de notre labeur doivent nous permettre de vivre mieux.

**DU 3 AU 16 MAI 2023,
OSEZ VOTER CGT !**

AUGMENTER LES SALAIRES POUR UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE

Le groupe Covéa a une très bonne santé financière et a donc les moyens de garantir de bons salaires fixes. **Malheureusement, tout cet argent n'est pas équitablement réparti.** Les salarié-e-s sont les grand-e-s perdant-e-s.

Le tableau ci-dessous permet de comparer notre rémunération de base avec celle que revendique la CGT.

CLASSES ASSURANCE	CLASSES ASSISTANCE	SMA COVEA (Brut annuel)	REVENDEICATIONS CGT (Brut annuel)
1	A et B	22 440	24 000
2	C	23 720	28 800
3	D	25 870	33 600
4	E F	30 250 31 750	38 400
5	G	35 340	44 000
6	H	45 270	48 000
7	I	60 680	55 200

Avec le SMA COVEA, nous sommes donc loin du compte.

Voici 4 exemples concrets :

>>> En **classe 3**, la CGT revendique **2 150 €** de salaire net mensuel de base.

>>> En **classe 4**, la CGT revendique **2 450 €** de salaire net mensuel de base.

>>> En **classe 5**, la CGT revendique **2 750 €** de salaire net mensuel de base.

>>> En **classe 6**, la CGT revendique **3 080 €** de salaire net mensuel de base.

La faiblesse des salaires d'embauche est masquée par la mensualisation forcée du 13^{ème} mois et de la prime de vacances. Sans cette mensualisation, la proximité entre nos salaires d'embauche et le SMIC serait criante. L'employeur n'a d'ailleurs toujours pas compris qu'avec une telle politique salariale, il se tirait une balle dans le pied sur le marché de l'emploi.

La CGT veut également redonner le choix aux salarié-e-s d'un versement mensuel ou annuel, que ce soit pour le 13^{ème} mois ou la prime de vacances.

En outre, nous demandons que l'écart des salaires soit plafonné de 1 à 20. Cet écart ne doit pas s'arrêter aux cadres supérieurs de la Classe 7. Il doit concerner aussi les plus hauts dirigeants, y compris Thierry Derez.

GARANTIR LE POUVOIR D'ACHAT EN INDEXANT NOS SALAIRES SUR L'INFLATION

Les augmentations annuelles des salaires chez Covéa ne sont pas acceptables, on est très loin du compte, beaucoup trop loin de nos réalités. La CGT revendique tous les ans une augmentation générale des salaires au moins égale à l'inflation. Une révision de cette augmentation générale des salaires doit être possible en cours d'année en cas de contexte économique tendu.

De plus, vos élu-e-s CGT demandent une augmentation générale des salaires égale pour tou-te-s, avec un montant net minimum garanti pour les plus petits salaires. La CGT privilégie les augmentations générales aux augmentations individuelles, trop aléatoires.

Nous revendiquons une augmentation des titres restaurants entre 10,83 € et 13 € (plafond exonération Urssaf), contre 8,50 € actuellement ; nous demandons également une hausse de l'indemnité télétravail. Ces revalorisations ont pour but de compenser l'inflation alimentaire et énergétique.

Nos directeurs ne se gênent pas pour dire que COVEA n'est pas là pour maintenir le niveau de vie de ses salarié-e-s ni pour compenser l'inflation.

La CGT, à contrario, exige une qualité de vie correcte pour l'ensemble des salarié-e-s, et fera toujours de ce combat une priorité.

Sur ce sujet d'ailleurs, nous vous rappelons l'intersyndicale mise en place lors des dernières négociations salariales Covéa en décembre 2022. Vous avez été très nombreux:ses à signer la pétition et à répondre présent-e-s à ses appels à la grève. Malheureusement, la Direction a fini par dire qu'elle ne ferait pas un geste de plus.

À la CGT, nous souhaitons poursuivre ce combat, mais toutes les autres Organisations Syndicales (sauf la CGT) ont baissé les bras, tourné les talons, et rédigé des tracts de remerciement... Fortement regrettable !

En donnant la majorité à la CGT aux prochaines élections, nous ne gagnerons peut-être pas tous les combats. **Mais vous pouvez être certain-e-s que nous les mènerons jusqu'au bout.**

CHIFFRES FLASH

En 2022 : (sur 12 mois glissants - Février 2023)

>>> Inflation globale : 6,1 %

>>> Inflation alimentaire : 14,5 %

>>> Inflation énergie : 14 %

>>> Salaires Covéa : **0,9 %** en 2022, et **de 2,1 à 4 %** en 2023 !!!

Source : INSEE





FAVORISER LA RÉMUNÉRATION FIXE SUR LE VARIABLE

La part des primes (P3CO, participation, intéressement, etc...) est trop importante dans la rémunération.

Ces primes sont inégales d'un-e salarié-e à l'autre ; et contrairement au discours à l'embauche, elles ne sont pas garanties chaque année.

L'absence de cotisations sociales liées à cette rémunération variable fait grossir le déficit de la Sécurité Sociale.

Or, c'est ce déficit qui sert à justifier des réformes contraires aux intérêts des salarié-e-s, notamment celle sur les retraites, malheureusement au cœur de l'actualité en ce moment.

Il faut donc en revenir à la base : le salaire, et rien que le salaire !

Nous revendiquons également l'augmentation de la prime de vacances à 2 000 € net. Car contrairement à son nom trompeur, elle n'est pas une prime aléatoire mais elle fait partie intégrante du salaire.



EN FINIR AVEC LE SYSTÈME ACAA, ET VALORISER L'ANCIENNETÉ

Le système ACAA freine l'évolution d'une majorité de salarié-e-s. Selon le métier exercé, certains niveaux ne pourront jamais être atteints. De plus, l'augmentation est de 2 % du SMA de la classe, et non du salaire du bénéficiaire. Enfin, elle est ponctionnée sur l'enveloppe des augmentations individuelles.

Pour ces motifs, la CGT demande la suppression pure et simple de ce système.

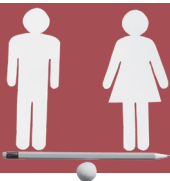
En remplacement du système ACAA, la CGT privilégie la valorisation de l'ancienneté en recréant une cohérence dans l'échelle des salaires.

Comment ? Par la création de classes salariales intermédiaires telles que : débutant-e, confirmé-e et expert-e.

Il faut aussi que l'antériorité soit maintenue en cas de changement de métier dans le groupe.

Nous souhaitons également une augmentation annuelle récurrente pour tous, liée à l'ancienneté.

Ces dispositions permettront de bénéficier d'une véritable évolution salariale tout au long de la carrière.



GAGNER L'ÉGALITÉ SALARIALE RÉELLE FEMME/HOMME

L'index égalité professionnelle COVEA trahit un écart de rémunération moyen de 2,5 % en défaveur des femmes.

À cela, il faut ajouter l'indice de pertinence créé par le gouvernement et qui permet à l'employeur de soustraire les 5 premiers pourcents.

À COVEA, l'écart moyen n'est donc pas de 2,5 % mais de 7,5 % !!!

Chez les cadres supérieurs, l'écart de salaires d'embauche entre hommes et femmes est même de **30 %**.

Parce que « *les femmes ne savent pas négocier* », selon notre Responsable des affaires sociales, qui, soit dit en passant, est une femme...

Or, la seule application de l'égalité salariale entre hommes et femmes générerait **plus de 6 milliards d'euros dans les caisses de la Sécurité sociale**. Ce serait un gain énorme, en ne faisant qu'appliquer la normalité !

Et cela éviterait la promulgation de certaines lois, comme celle sur les retraites, particulièrement inique et contraire à l'intérêt général...

RETRAITES : ÉGALITÉ POUR TOU·TE·S, TEMPS PARTIELS COMME TEMPS COMPLETS

Légalement, les salarié-e-s à temps partiel peuvent, s'ils et elles le souhaitent et sous réserve de l'accord de leur employeur, demander que leurs cotisations d'assurance vieillesse soient calculées sur la base de leur salaire équivalent temps plein.

Les salarié-e-s à temps partiels ont ainsi la possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein.

Cela leur permet de neutraliser les effets de l'exercice d'une activité à temps partiel sur le montant futur de leur retraite.

Malheureusement, COVEA refuse la mise en place de cette disposition légale. Dans le discours, Covéa dit vouloir lutter contre les inégalités, mais dans les faits, nos dirigeants préfèrent l'inaction.

Pourtant, d'autres entreprises ont déjà mis en place ces dispositions pour les temps partiels.

Vos futurs élu-e-s CGT porteront cette revendication, afin de limiter les impacts négatifs du travail à temps partiel.





FIXER LE SALAIRE MINIMUM DES CADRES AU PLAFOND MENSUEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (PMSS)

Pour les cadres, le salaire rapporté au taux horaire effectif est trop bas.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les retraites complémentaires Agirc et Arrco ont fusionné en un régime unique Agirc-Arrco. Cette fusion n'a pas été sans conséquence pour les cadres dont le salaire annuel brut ne dépasse pas le plafond annuel de la sécurité sociale. Elle a mis fin à la garantie Minimum de Points (120 points).

Aujourd'hui, ils et elles gagnent en pouvoir d'achat mais une fois à la retraite, ils et elles percevront une pension plus faible dont le calcul ne prendra plus en compte les 120 points procurés par le dispositif GMP.

En conséquence, leur rémunération doit être portée à un plancher de 3 666 € bruts mensuels, soit 43 992 € annuel brut (correspondant au minima du PMSS).

ÉLABORER UN RÉFÉRENTIEL MÉTIER AU PLUS PRÈS DE LA RÉALITÉ DU TERRAIN

L'intitulé des fiches métiers est tellement flou qu'il autorise tout et n'importe quoi. Décidé arbitrairement par la Direction, ce « fameux » référentiel métier permet d'augmenter les tâches des salarié-e-s sans aucun impact sur leur rémunération. Il a aussi conduit au déclassement de centaines de salarié-e-s, notamment tou-te-s les chargé-e-s d'assistance chez FIDELIA ainsi que les gestionnaires sinistres matériels chez GMF et MAAF.

La CGT demande une remise à plat complète des fiches métiers.

Ceci permettra de remettre de la cohérence entre la rémunération et la réalité du terrain.

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/**

