



L' ABSENTÉISME

À LA TABLE DES NÉGOCIATIONS

Depuis la rentrée, les négociations entre direction et syndicats tournent à plein régime. L'objectif premier de la direction est de reconduire pour un an les accords actuels. Elle en profite, au passage, pour introduire des « malus » liés à l'absentéisme. La direction met en place des dispositifs visant à dissuader les salariés de tomber malade, comme si tomber malade était un choix.

De quoi s'agit-il exactement ?

- **Négociation sur l'abondement**

L'abondement est ce bonus versé par l'entreprise quand vous épargnez tout ou partie de vos primes de participation ou d'intéressement. Son montant est plafonné à 1000 euros sur le PEG. La direction a introduit des abattements supplémentaires liés au **taux d'absentéisme moyen** chez COVEA. La CGT a obtenu le report de ce dispositif qui ne prendra effet qu'en 2025. La direction verra ensuite si elle le reconduit ... ou pas. En clair, si en 2024, ce taux est en diminution par rapport à 2023, le montant de l'abondement maximum restera à 1000 euros. En revanche, s'il reste identique ou augmente, alors le plafond de l'abondement diminuera pour tous les salariés selon un savant barème. Nous pourrions ainsi perdre jusqu'à 200 euros. A noter que cette pénalité n'a pas été mise en place pour le PERE collectif (épargne retraite).

- **Négociations télétravail (TLT) :**

Les mesures issues des NAO 2023 sont maintenues en 2024 : formules de 90 ou 45 jours de TLT en flexible, 5 samedis télétravaillables (à la main des directions métiers).

Bonne nouvelle pour les salariés de Fidélia et Covéa PJ : les 3 jours de TLT sont reconduits ... jusqu'en 2024. **MAIS**, là encore, la direction introduit **un critère d'absentéisme** pour les salariés en formule flexible. Pour 5 jours d'absence (hors congés payés, jours de repos, JATT, jours fériés), vous perdrez un jour de télétravail (formule à 90 jours) et 1/2 journée (formule à 45 jours). En plus du critère de manque d'autonomie, la suspension et la réversibilité seront désormais possibles, notamment suite à des « absences répétées ». Par ailleurs, apparaît la notion d' « acquisition » de jours TLT, un peu comme pour les CP ! Enfin, la direction introduit une obligation de présence sur site et en profite aussi pour imposer la camera en visio. Nos demandes de souplesse pour le TLT occasionnel et de généralisation du TLT à tous les métiers ont été hélas, pour l'instant, rejetées.

- **Accord Handicap et Egalité Femmes/ Hommes**

La direction propose deux nouveaux accords d'un an, pour les fondre ensuite dans l'accord QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) qui sera renégocié en 2024. L'intégration de ces 2 sujets dans le filet déjà bien garni de la QVCT constitue pour la CGT une régression. Nous voulons négocier un accord spécifique sur chacun de ces thèmes pour garantir une meilleure protection de toutes et tous. La CGT s'étonne que la direction ne s'empare pas de ces sujets pour améliorer les conditions de travail et renforcer la protection des salariés. C'est pour nous une condition essentielle pour lutter contre l'absentéisme. Pour l'heure, la direction revoit à la baisse ses objectifs dans l'attente des négociations de 2024.

● La GPEC (*)

La direction souhaite reconduire cet accord pour 1 an afin de mener en 2024 les négociations sur la base du futur plan stratégique COVEA. Sur la forme, pourquoi pas. Mais sur le fond nous restons opposés à ce texte qui intègre un accord de performance collective. Par ce biais, la direction précarise les droits des salariés en mobilité contrainte. COVEA a largement les moyens de protéger les salariés dont l'emploi est menacé par l'évolution de leur métier ou des réorganisations.

(*) La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétence deviendra la GEPP (Gestion des emplois et parcours professionnels) en 2024.

La P3CO

Pas de négociations sur ce sujet mais des mesures arbitraires qui stigmatiseront encore les salariés malades. A partir du 01/01/2024, la direction appliquera 3 abattements supplémentaires sur le montant individuel de la P3CO en cas d'arrêt maladie. Le montant de la retenue évoluera selon 3 paliers : de 1 à 14 jours, de 15 à 60 jours et au-delà de 62 jours. Les managers verront leur part spécifique soumise à des objectifs de baisse de l'absentéisme dans leur équipe. Bonjour l'ambiance dans les services !



En résumé

La direction a annoncé que l'absentéisme lui coûtait 50 millions d'euros. Au lieu de s'attaquer à la racine du mal, elle opte pour le dissuasif, voire le répressif. Peut-on croire sérieusement que ces mesures auront un quelconque effet sur l'absentéisme ? Ce qui est sûr, c'est qu'elle permettront à l'entreprise de faire des économies. C'est toujours ça de pris ... sur le dos des salariés malades ou pas. Plus grave, ces mesures stigmatisent les collègues fragiles et visent à les culpabiliser. Ou comment diviser pour mieux régner. Ce sera la double peine pour les employés, les femmes et les salariés en situation de handicap dont on sait qu'ils sont plus soumis à des arrêts maladie.

La CGT a demandé l'ouverture de négociations sur la pénibilité et les conditions de travail. Si l'on veut faire baisser l'absentéisme, il faut s'attaquer aux causes. La direction a refusé net car ce n'est pas notre bien-être qui l'intéresse mais notre productivité. C'est pourtant SON organisation du travail parfois nocive qui crée de l'absentéisme. Partout dans l'entreprise se généralisent la fatigue, le stress, la démotivation. L'intensification du travail, la perte de sens du métier et les politiques managériales dictées par COVEA fragilisent notre santé. Pour donner le change, la direction a présenté des mesures de prévention. Beaucoup d'intentions mais aucun engagement concret.

Nous ne cautionnons pas ces semblants de négociations. Pour la CGT, faire baisser l'absentéisme passe avant tout par l'amélioration des conditions de travail !



