

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

*la*  
**cgt**  
**COVEA**

**FIN DES NÉGOCIATIONS SUR  
LA QUALITÉ DE VIE  
ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

# LA CGT N'A **PAS** SIGNÉ L'ACCORD



*Conditions de travail  
Égalité Femmes-Hommes  
Équilibre vie privée/vie pro.  
Handicap  
... sont autant de sujets  
essentiels pour chacun  
d'entre nous.*

*La CGT a toujours été très  
engagée sur ces thématiques  
qu'elle considère comme  
prioritaires.*

Certains  
syndicats  
crieront victoire.  
Pour la CGT, cet  
accord est très  
loin des réalités du  
travail chez COVEA.  
Il ne répond pas aux  
préoccupations de la  
plupart des salariés et ne  
changera rien dans notre  
quotidien. Il traduit aussi  
la volonté de la direction de ne  
pas traiter les problèmes à la source  
par la prévention, l'accompagnement  
et la concertation. **Les conditions de  
travail ne sont visiblement pas une  
priorité pour la direction.**

**ENCORE UNE OCCASION RATÉE...**

## **NOTRE OBJECTIF POUR CES NÉGOCIATIONS**

Dans un contexte où les salariés se plaignent de la dégradation de leurs conditions de travail (charge, rythme et environnement de travail), ces négociations étaient l'occasion d'améliorer concrètement leur quotidien. La CGT s'est démenée pour relayer les préoccupations et les attentes des salariés.

Si quelques avancées ont été obtenues, **elles ne concernent qu'un nombre très restreint de salariés**, pour des situations très particulières et avec des modalités d'application parfois complexes.

# POURQUOI LA CGT N'A-T-ELLE PAS SIGNÉ L'ACCORD ?

## PÉNIBILITÉ

- ✓ Aucune prise en compte de la pénibilité des métiers

## OUTILS DE PRÉVENTION

- ✓ Toujours inadaptés et donc inefficaces et un manque de moyens humain flagrant

## POLITIQUE DE PRÉVENTION DES RISQUES MINIMALISTE

- ✓ Qui **exclue** la question essentielle de la charge de travail et qui induit un grand nombre d'inaptitudes dans la quasi indifférence

## SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- ✓ Une volonté affirmée de la direction de se dédouaner de ses devoirs en faisant porter sur le salarié la **responsabilité de sa santé et de sa sécurité au travail**

## DROIT D'EXPRESSION

- ✓ Réduit à quelques baromètres et enquêtes dépourvues de transparence au détriment de discussions entre collègues dans les entités de travail

## DROIT À L'ERREUR

- ✓ Circonscrit à l'audace et à l'innovation

**70 PAGES REMPLIES DE BONNES INTENTIONS SANS VRAIMENT ABOUTIR À DES MESURES CONCRÈTES PERMETTANT D'AMÉLIORER RÉELLEMENT LE QUOTIDIEN DE TOUS LES SALARIÉS.**

**ACCORD À MOINDRE COÛT, SANS AMBITION, AU PÉRIMÈTRE TROP LARGE.**

## POUR LES SENIORS

- ✓ La seule préoccupation de l'entreprise est de **faciliter leur départ et si possible à leurs frais**. Aucune réflexion sur les conditions de travail des seniors du fait du report de l'âge de la retraite.

## ENDOMÉTRIOSE

- ✓ Obligation d'être en statut RQTH ou en ALD pour bénéficier simplement de **ce que prévoit la loi**. Aucun jour de congés rémunéré supplémentaire pour aider les femmes à passer ce cap si ce n'est des jours de télétravail. Comme si le télétravail calmait la douleur...

## PROCHES AIDANTS

- ✓ L'entreprise « offre » quelques jours supplémentaires mais les justificatifs et conditions à remplir sont tellement **complexes** que cela risque de ne concerner quasiment personne. De plus, il faudra avoir utilisés préalablement la quasi-totalité de ses CP.

## ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

- ✓ Rien de nouveau si ce n'est une **ambition à la baisse des objectifs**. Désormais l'entreprise se contente de « tendre vers un objectif » et non plus de l'atteindre.

## PIRE ENCORE !!

L'accord prévoit des dispositions que nous estimons dangereuses pour les salariés :

- ✓ **ARTICLE 4.2.2.1** /// Dans le cadre d'un projet important ayant un impact sur les conditions de travail, les directions métiers pourront solliciter des salariés pour participer à une réflexion sur le sujet. Ces salariés devront alors « **signer une clause de confidentialité sur les réflexions liées à la préparation du projet d'évolution** ». Autrement dit, sous peine de sanctions, ils n'auront pas le droit de discuter avec leurs collègues, ni avec les élus, des projets qui les concernent directement. Ils ne bénéficieront pas non plus d'une protection à leur libre expression.

- ✓ **TÉLÉTRAVAIL PAR DÉFAUT** /// Faut de vouloir accorder des congés rémunérés aux salariés rencontrant des difficultés (endométriose, IVG, proches aidant), COVEA préfère accorder des jours de télétravail, sans aménagement particulier, en sachant que cela ne concerne que ceux qui sont éligibles au télétravail...



**FLASH SYNDICAL JE M'ABONNE**

(c'est gratuit !)



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/**

la  
**cgt**  
COVEA