

L'accord précédent sur la GPEC est arrivé à échéance le 31 décembre 2020 et nous négocions un nouvel accord pour une durée de trois ans (2021/2023).

Dans ce cadre, un projet a été soumis aux organisations syndicales représentatives. Nous avons découvert dès le préambule une mention pouvant être lourde de conséquences pour l'ensemble des salariés.

En effet, outre les dispositions relatives à la GPEC, la direction fait référence à l'article L 2254-2 du Code du Travail dit **accord de performance collective**.



C'est la première fois qu'est introduit un tel type d'accord dans le groupe (et même au niveau de la Branche assurances). Il permet à l'employeur d'imposer la modification du contrat de travail, sans avoir à justifier d'un motif économique.

Auparavant, l'employeur devait recueillir le consentement du salarié, à défaut il devait le licencier pour motif économique (et donc en justifier devant le juge).

Dorénavant l'employeur peut imposer la modification du contrat de travail du salarié et si ce dernier refuse il sera licencié pour cause réelle et sérieuse (sans justification économique et quasiment sans possibilité de contestation).

Pour consulter le document de travail nous le mettons à votre disposition sur notre site : www.cgtcovea.org

ANALYSE DE LA CGT :

COVEA - groupe prétendument mutualiste - assis sur un confortable matelas de 17 milliards d'euros cherche encore et toujours à accroître sa rentabilité sur le dos des salariés. La compression des effectifs fait partie de cette logique. Cet accord GPEC (cf. chapitre 6) est un outil efficace qui permet à la Direction d'éviter la mise en place de PSE, plus coûteux, plus contraignants pour l'employeur, et également moins discrets !

La volonté de recourir à la mobilité contrainte est une opportunité pour Covéa d'isoler et de fragiliser les salariés en les mettant en concurrence. Cela lui permet aussi de passer outre les avis des instances représentatives du personnel.

Signer cet accord en l'état condamne les salariés à être livrés en pâture aux directions métiers. Certains secteurs sensibles sont d'ores et déjà cités dans le chapitre 6 comme le réseau des agences, l'indemnisation, la direction Assurances Vie, et l'informatique..... **ET CETTE LISTE N'EST PAS EXHAUSTIVE.**

Pour la CGT un autre choix est possible. Nous avons été les seuls à dénoncer le recours à un accord de performance aux conséquences néfastes pour les salariés. Le manque de réactivité des autres organisations syndicales nous laisse penser qu'elles sont déjà prêtes à signer et à valider une machine à détruire l'emploi, sans état d'âme.

Nous vous rappelons qu'en tant que salariés vous avez la possibilité de solliciter les organisations syndicales qui vous représentent et faire part de votre avis. Cet accord nous concerne toutes et tous, invitez vous dans les débats pour exprimer vos attentes.

Pour mémoire : La validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à la signature par des syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés.