

PANEM ET CIRCENSES (DU PAIN ET DES JEUX)

Dans la Rome antique afin de calmer les velléités de rébellion du Peuple, le Pouvoir a l'idée de créer les jeux du cirque. Ainsi le bon peuple a à manger (mais pas trop quand même juste le minimum pour pouvoir être exploité convenablement !). Et pour le divertir, il instaure donc les jeux du cirque afin de faire oublier au peuple sa triste condition. Et ça marche : **le peuple est asservi, travaille et se distrait : tutti va bene (tout va bien) !**

On voit que la formule a fait ses preuves puisqu'en 2022, malgré un très confortable matelas, COVEA offre royalement à ses salariés 0,9 % d'augmentation. **Et les jeux du cirque sont bien là** : chasse aux œufs chez Habitation Solutions, fabrication de voiture en Lego pour les Autos Solutions, Puissance 4 chez Fidélia, écouteurs « Bluetooth » à gagner chez COVEA PJ ou encore « crêpes party » à la DOE quand ça va mal...

Sous le soleil, rien de nouveau car si chacun(e) se plie à cette bonhomie de façade, il n'en demeure pas moins que l'expression officielle et les remontés terrain sont aux antipodes. **La colère gronde**. Quand le peuple se met debout, l'impérialisme tremble !

Alea jacta est (le sort en est jeté).



ÉCOUTES PÉDAGOGIQUES

PLAINTE A LA CNIL

C'était au tour de la Direction Indemnisation de consulter les représentants du personnel sur un projet d'écoutes pédagogiques. **Pour la CGT, l'avis est constant : c'est NON !**

Nous pensons toujours que ces dispositifs n'ont pas de portée pédagogique (ils concernent d'ailleurs l'ensemble des salariés d'un même service, quelle que soit leur expérience professionnelle) mais qu'ils sont plutôt un outil de surveillance supplémentaire.

Concernant les écoutes chez Fidélia (en cours de déploiement), **nous avons été alertés par les salariés que l'outil n'était pas fonctionnel dans sa totalité** et que les enregistrements ne pouvaient pas être stoppés, même si un client le demandait.

La CGT a demandé à la direction de suspendre immédiatement le dispositif qui ne respecte pas les règles CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés). Une plainte a donc été déposée auprès de la CNIL.

BREAKING NEWS !
A ne rien lâcher, les élus CGT ont contraint la direction Fidélia à se conformer à la réglementation. Depuis le 18 mai, les enregistrements ont cessé... en attendant un outil efficace !

BILANS SOCIAUX 2021

RIEN DE BIEN RÉJOUISSANT

La délégation CGT porte toujours une attention particulière à l'analyse de ces bilans car ils sont le reflet de la politique sociale et de la stratégie RH de l'entreprise.

Au niveau de l'emploi, l'effectif permanent décroît (- 5,5 % depuis 2019) et les embauches se font majoritairement sur des contrats précaires. Au regard des difficultés récurrentes rencontrées par de nombreux salariés face à leur charge de travail, nous nous interrogeons quant à l'objectif poursuivi par la direction.

On note par ailleurs une forte érosion des effectifs en classe 3, en particulier chez Fidélia.

Les mobilités intra groupe continuent de reculer, leur nombre ayant quasiment fondu de moitié entre 2019 et 2021. On note ainsi un décalage important entre les intentions affichées par la direction en matière de mobilité interne et la réalité reflétée par ces chiffres.

Après une nette tendance à la hausse observée les années passées, **le taux d'absentéisme** passe de 7,6 % à 6,4 %. Ceci est principalement lié à l'érosion notable des absences autorisées liées au contexte pandémique.

Chez Fidélia, l'absentéisme reste nettement supérieur à celui de l'ensemble du périmètre CSEE, avec un taux de 11,8 %, pour une population notablement plus jeune.

L'absentéisme pour cause de maladie touche majoritairement les femmes, et particulièrement les salariés en classes 3. On note d'ailleurs, chez Fidélia, une augmentation de 2,7 points de l'absentéisme pour ces salariés en classe 3.

Nous pouvons supposer un lien entre cette situation et un durcissement de certaines pratiques managériales, dans un contexte anxigène où les réorganisations se succèdent à un rythme effréné.

LE VRAI ABSENTÉISME À COVÉA



La prolifération des projets et autres groupes de travail, qui viennent s'ajouter à une charge déjà conséquente, ainsi que la multiplication des outils de mesure de la performance – qui s'apparentent à des moyens de surveillance – ne sont sans doute pas non plus étrangers à cette situation.

L'absentéisme est devenu un problème récurrent et aucune étude ne semble jamais mise en place afin d'en déterminer les causes.

Manifestement le plan de lutte contre l'absentéisme déployé depuis maintenant 2 ans est inefficace et la direction devra donc réviser sa copie.

Au niveau des rémunérations, les femmes restent globalement moins payées que les hommes, quelle que soit la classe considérée, l'écart étant plus importants pour les cadres et les cadres supérieurs.

La part des primes dans la rémunération augmente. Nous nous inquiétons de cette progression, ce mode de rémunération à la performance – voire à la surperformance – étant porteur de risques psycho-sociaux et se situant une fois de plus aux antipodes de nos valeurs mutualistes.

Nous notons enfin **une baisse de la variable collective** (intéressement / participation), ce qui constitue un second coup de massue après des NAO salaires 2021 qui s'étaient soldés par des propositions particulièrement avares de la direction, cette pingrerie ayant par ailleurs été de nouveau la marque de fabrique de ces pseudo-négociations début 2022.

Cela transparait assez nettement au niveau des augmentations individuelles puisque seuls 1896 salariés en ont bénéficié en 2021, contre plus de 3000 en 2020.

Les inaptitudes sont en hausse, avec 6 situations de plus par rapport à 2020. Comme les années passées, nous notons qu'elles ne se soldent quasiment jamais par un reclassement. Sur l'année 2021, 1 seul salarié a été reclassé pour 14 déclarations d'inaptitude.

Pour ce qui concerne **l'investissement en formation**, après les baisses importantes observées les années passées, nous constatons une hausse de 1,5 millions d'euros en 2021, sans pour autant que le montant n'atteigne le niveau de 2019.

Ces investissements incluent un nombre conséquent de formations obligatoires de type e-learning sur des sujets réglementaires (RGPD, lutte anti-blanchiment, etc.), qui ne correspondent pas à un souhait des salariés et qui s'ajoutent à la charge de travail.

Pour conclure, nous retiendrons que 2021 aura été marquée par la progression de l'emploi précaire, la persistance des inégalités salariales femmes / hommes et un fort taux d'absentéisme.

Derrière les chiffres, il y a la réalité de ce que vivent nos collègues au quotidien. A cet égard, l'analyse de ces bilans sociaux ne saurait être un seul empilement de chiffres. Un éclairage doit systématiquement être réalisé sur ces indicateurs afin de remettre l'humain au cœur de ces bilans.

Nous espérons que la direction saura en tirer les enseignements nécessaires afin que le bilan qui nous sera présenté l'an prochain soit réellement social.

LES QUESTIONS DE LA CGT TOUJOURS PAS RETENUES ...

Ce mois-ci, encore une fois, **aucun sujet porté par la CGT n'a été inscrit à l'ordre du jour**. Pourtant nous voulions parler de :

- **Fidélia, à St-Cloud** : nouveaux aménagements du 26, maintien du parking attenant, l'avenir du 27 et l'éventuel déplacement du siège social de Fidélia, disparition de la navette ...
- **Ecoutes pédagogiques** : l'impossibilité pour les chargés d'assistance de Tours de suspendre les enregistrements à la demande du client /sociétaire en toute infraction avec les règles de la RGPD et de la CNIL. La direction a maintenu le dispositif sans attendre que l'outil soit fonctionnel.
- **La P3CO** : la demande des salariés de transparence dans le calcul de leur prime.

Si nos questions n'intéressent pas la direction et/ou le secrétaire, ou si elles ne relèvent pas du CSEE il serait temps de nous le dire !

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES MA PETITE ENTREPRISE

« Uniformisation, adaptation de l'offre, optimisation des ressources RH, ajustement des effectifs, modèle managérial à redimensionner, employabilité des collaborateurs, développement de la performance » : NON, il ne s'agit pas d'un nouveau projet de réorganisation de la direction mais du projet des élus majoritaires qui gèrent l'ex-comité d'entreprise comme ... une entreprise. **Cela nous inquiète fortement quant aux conséquences sur les conditions de travail des salariés détachés au CSEE.** Devraient-ils subir les mêmes méthodes de management et d'organisation que dans les entités Covéa ? Nous ne le souhaitons pas.

6 postes ont été supprimés depuis 2019 alors que le nombre de sites et de bénéficiaires a augmenté.

Les élus CGT défendent l'indispensable proximité des salariés avec les Activités Sociales et Culturelles tout en garantissant des conditions de travail de qualité à nos collègues détachés !

ÉCOUTES PÉDAGOGIQUES : POUR LA CGT, C'EST NON !

La Direction Indemnisation nous avait présenté le bilan de l'expérimentation relative à la mise en place du dispositif d'écoutes pédagogiques (CF : Gazette N°12).

Le recueil de l'avis des élus sur ce projet a eu lieu lors du dernier CSE.

La direction métier ne nous a pas convaincus quant à la portée pédagogique de ce dispositif pour les salariés et encore moins quant à l'intérêt pour les clients.

En conséquence, la délégation CGT au CSEE du Mans a donné un avis défavorable sur ce projet et son extension.

ADIEU LA NAVETTE DE FIDÉLIA SAINT-CLOUD

Ça faisait longtemps que Fidélia en rêvait, Covéa l'a fait ! **La direction a décidé de supprimer définitivement la navette pour se rendre au Restaurant Inter-Entreprises (RIE) et centre-ville.** Cette conquête de la CGT répondait à plusieurs besoins des salariés :

- Disposer d'un repas équilibré et peu coûteux,
- Avoir le temps de déjeuner,
- Faciliter la vie des saisonniers qui n'ont pas le choix (pas d'accès aux tickets restaurant).

Le COVID a décidément bon dos et sert de prétexte à la pingrerie de la direction.

Prochain CSEE : 27 et 28 juin – Parution de la prochaine Gazette à l'été 2022

Je me syndique pour défendre mes droits pour l'intérêt collectif !

Adhérer à la CGT, c'est promouvoir un syndicalisme offensif, constructif et ancré dans les réalités du quotidien

Je souhaite :

- prendre contact
- me syndiquer

Nom :	Prénom :
Site :	Ville :
Service :	Classe / Etape :

Bulletin à renvoyer auprès d'un-e élu-e ou représentant-e CGT de votre secteur, ou sur la boîte cgt@covea.fr

