

JOURNÉE D'ACTION DU 27 JANVIER

Pour l'emploi, les conditions de travail et les salaires !

En plus de la crise sanitaire, l'année 2021 aura été marquée par une forte augmentation du coût de la vie. Les salaires, pensions et allocations continuent de stagner, voire de baisser au regard de l'inflation. Mais les profits des entreprises et les dividendes versés aux actionnaires explosent ...

LES PLUS PRÉCAIRES TOUJOURS DANS LE COLLIMATEUR ...

Le gouvernement a maintenu sa réforme de l'assurance chômage qui restreint l'accès et diminue le montant des allocations. En conséquence, les demandeurs d'emploi doivent accepter des postes mal payés et des contrats à temps partiel et/ou en CDD.

Les retraités attendent toujours une réponse pour une augmentation immédiate de leur pension dont la dernière revalorisation a été plafonnée à un niveau très inférieur à l'inflation.

La crise sanitaire et économique touche particulièrement **les jeunes, les femmes isolées et les habitants des Départements et Régions d'outre-mer**.

APRÈS LES FÊTES, LES NÉGOCIATIONS !

Dans certaines branches et entreprises, de récentes négociations ont permis d'obtenir des revalorisations importantes de rémunération.

Augmenter les salaires, c'est bon pour le pouvoir d'achat et pour l'économie. Cela renforce également les cotisations sociales, pilier de notre système de santé et de retraites.

Pour le groupe COVEA, une première réunion de Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sur les salaires s'est tenue en décembre. **Elle laisse clairement entendre que la direction n'a pas l'intention d'être généreuse.**

M. FEYTIS, notre ancien DRH, avait d'ailleurs affirmé l'année dernière que le rôle d'un employeur n'était pas de maintenir le pouvoir d'achat des salariés...

ET L'EMPLOI CHEZ COVEA ?

La défense du pouvoir d'achat n'est pas un cheval de bataille de la direction. La préservation de l'emploi semble également être une préoccupation mineure, contrairement à la recherche d'un profit maximal.

Le Plan Prévisionnel Stratégique et Social (PPSS), mis à jour en fin d'année dernière, pointe de nouveau des emplois à risques.

Rappelons que l'accord Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), signé l'année dernière par la majorité des organisations syndicales représentatives (sauf la CGT !), peut imposer des mobilités.

Un salarié dont l'emploi est identifié comme sensible pourra être contraint à changer de poste ou de zone géographique. S'il ne peut ou ne veut pas accepter, alors il sera licencié pour motif personnel, et non économique. Ou comment faire fondre les effectifs à moindre coût ...

DÉFENDONS L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL !

Et pourtant, de l'argent, COVEA n'en manque pas ! Après plusieurs revers successifs, émaillés de divers tracas judiciaires, notre « cher » PDG a enfin réussi à assouvir son caprice du Dieu !

Le groupe s'est ainsi engagé à acheter le réassureur Partner-Re pour la bagatelle de 7,8 milliards d'euros ...

Pendant ce temps-là, certaines directions manquent cruellement de moyens humains. Et il nous est expliqué benoîtement qu'embaucher quelques CDI risquerait de mettre la boîte en péril ! **La surcharge et les changements d'organisation du travail créent de la souffrance.** Le mal-être se généralise car on demande aux collègues de faire toujours plus avec toujours moins de moyens. En conséquence, l'absentéisme augmente depuis des années chez COVEA sans que cela n'émeuve la direction. Pire, elle reporte la faute sur les salariés en les faisant culpabiliser.

DES MOBILISATIONS QUI SE MULTIPLIENT CHEZ COVEA

Face à ces situations, de récentes mobilisations ont démontré que l'action collective porte encore ses fruits. **Après deux journées de grève en octobre chez Habitation Solutions MMA**, la direction Indemnisation a annoncé des embauches dans ce secteur où les collègues sont épuisés.

Le 3 janvier, un tiers des salariés de Fidélia prévus au planning se sont mis en grève pour revendiquer des embauches massives en CDI, la suspension des multiples dispositifs d'évaluation et de flicage ainsi qu'une augmentation générale des salaires. Ce mouvement a débouché sur le recrutement de 30 ETP supplémentaires.

Le 6 janvier, ce fut au tour des centres de gestion sinistres MAAF, mobilisés pour des embauches et l'amélioration des conditions de travail.

Le 10 janvier, Auto Solutions et les SMRA MMA leur emboitaient le pas sur des revendications analogues.

FAISONS-NOUS ENTENDRE EN AMPLIFIANT LE MOUVEMENT !

Partout chez COVEA, la colère gronde. La CGT propose à tous les salariés de se mobiliser autour de revendications concrètes :

- **Abandon de toutes les réformes antisociales** (retraite, chômage),
- **Réduction du temps de travail à 32 heures** sans perte de salaire,
- **Augmentation générale des salaires de 5 %** pour l'ensemble des salariés COVEA,
- **Embauches massives** dans les secteurs en sous-effectif.

Les raisons de la colère ne manquent pas. La grève reste un moyen efficace pour faire entendre notre voix et rappeler au patronat que ce sont les salariés qui créent les richesses dont il se gomme. Le 27 janvier, jour de la deuxième réunion NAO Salaires COVEA, unissons-nous à la mobilisation nationale interprofessionnelle.

Déconnectons-nous, fermons les agences et les services !

LE JEUDI 27 JANVIER PARTICIPEZ MASSIVEMENT

À LA JOURNÉE DE GRÈVE NATIONALE (*)

A l'appel de l'intersyndicale CGT-FO-FSU-Solidaires-FIDL-MNL-UNEF-UNL

(*) L'appel à la grève est de minimum 1h et couvre la journée. N'oubliez pas de prévenir votre manager en quittant votre poste de travail et de déclarer votre temps de grève sur votre espace Lifebox