

NAO SALAIRES QUELLE ARNAQUE !!!

Ainsi nous devons nous contenter de quelques miettes. Dans notre esprit, nous nous levons le matin pour gagner un salaire. Mais dans celui de nos dirigeants, il s'agirait plutôt d'une aumône...

DE QUELLE AUGMENTATION ALLONS-NOUS TOUS « BÉNÉFICIER » ?

- Seulement 0,9 % d'Augmentation Générale (classes 1 à 6 non individualisées)... **On se moque de nous !**
- Mais pour essayer de faire passer la pilule, la direction lâcherait une prime "Gilets Jaunes" de 500 € (pour les salaires inférieurs à 3 fois le SMIC, et ceux inférieurs à 52.000 € / an pour les salariés au forfait) - mesure non inscrite au procès-verbal -.

Cela ne compense en rien l'augmentation du prix des carburants, du gaz, de l'électricité, des denrées alimentaires... Et ça ne fait qu'empirer au vu de l'actualité internationale.

À CÔTÉ DE CES MESURES, CERTAINS SALARIÉS SONT PLUS CIBLÉS ...

- **Sortie de la P3CO du calcul du SMA (Salaire Minimum Annuel) pour les nouveaux embauchés.**

La direction annonce cette mesure comme une grosse avancée. Sauf que jamais un accord d'entreprise n'aurait dû prévoir que la P3CO soit intégrée dans le SMA. La CGT l'avait dénoncé dès le début des négociations du statut commun. Il ne s'agit donc que d'un juste retour des choses. Et l'employeur ne le fait pas par philanthropie mais il y est obligé. Il ne parvient pas à embaucher ni à conserver les quelques jeunes recrues à cause de la faiblesse des salaires d'entrée. La concurrence est plus généreuse...

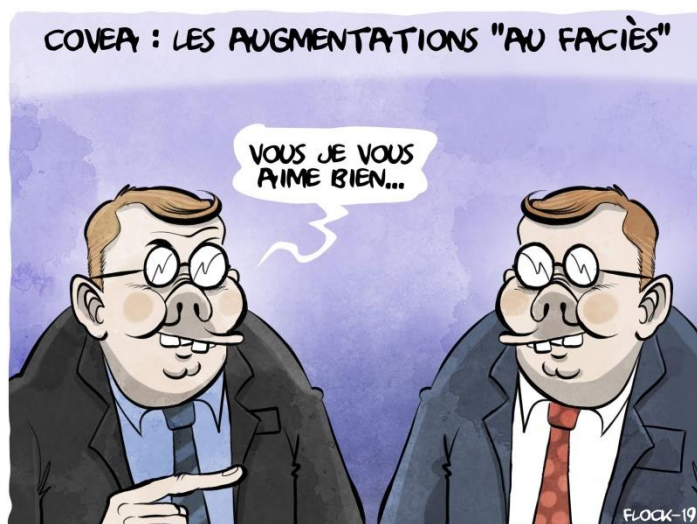
- **Revalorisation de 2.000 € du SMA des managers classe 5 et 6 avec, là aussi, sortie de la P3CO.** Une bonne nouvelle à première vue mais la direction essaie surtout de pallier le manque d'attractivité des postes de managers sous-payés.



- **1,1 % d'augmentations individuelles et 0,2 % de primes...** (classes 1 à 6 non individualisées). Voilà avec quoi les managers vont devoir composer, ce qui, à coup sûr, sera source de tensions (en parallèle, augmentation individuelle de 2,5 % pour les classes 5 à 7 individualisées).

Dans un collectif, chacun participe aux résultats de l'ensemble. Mais ces augmentations individuelles jouent souvent sur le fameux registre du "diviser pour mieux régner".

Elles peuvent éventuellement s'entendre quand les augmentations générales sont à un niveau acceptable. Mais cette année encore, nous sommes loin du compte chez COVEA !



Pour la majorité des salariés, ce sera donc encore une baisse significative du pouvoir d'achat en 2022 !

POUR LA CGT, LA PILULE NE PASSE PAS !

Pour rappel, COVEA n'est pas une PME qui lutte pour sa survie. Elle vient de s'offrir PARTNER-RE pour environ 9 milliards de dollars et son ratio de solvabilité est proche des 400 %.

CE N'EST PAS D'ARGENT DONT MANQUE COVEA... C'EST DE PARTAGE !

Avec une progression du PIB en France de 6,75 % et une inflation moyenne de 1,6 % en 2020, les 0,4 % d'Augmentations Générales (AG) de l'année dernière étaient déjà preuve de mépris...

Mais l'année 2021 s'est terminée sur une inflation à 2,8 %. Et elle était prévue à plus de 3 % en 2022 avant le début du conflit en Ukraine. Ces 0,9 % d'AG sont donc une insulte envers chaque salarié.

LE BONHEUR DES UNS FAIT LE MALHEUR DES AUTRES...

Nous ne doutons pas de la satisfaction de nos dirigeants. Ils se félicitent certainement d'avoir encore réussi à épargner sur notre dos... Ce qui leur permettra d'investir encore plus dans les marchés boursiers, l'immobilier ; voire de se faire un petit caprice en s'achetant une nouvelle société.

Nos élites sont totalement déconnectées. Elles ne réalisent pas à quel point nous subissons l'augmentation du coût de la vie.

ILS VOIENT DES SALAIRES FIERS ET ENGAGÉS PARTOUT !

Cloîtrés dans leurs bureaux à l'épaisse moquette de TIVOLI, ils pratiquent un entre soi qui les coupe de la réalité.

Ils ne subissent pas la pression des objectifs quotidiens. Ils ne comptent pas sur une éventuelle P3CO pour payer la prochaine facture d'électricité... Tant mieux pour eux !

UN BOL DE RIZ ET DES CACAHUËTES

Certes COVEA n'est pas responsable de l'inflation. Mais elle est responsable de la perte de pouvoir d'achat de ses salariés alors que ses coffres débordent.

Concrètement, cette NAO au rabais a des conséquences pour nombre d'entre nous.

Il faudra encore baisser le chauffage, raboter sur les loisirs, diminuer les déplacements pour économiser l'essence... Des collègues témoignent déjà devoir se payer une nourriture de moins bonne qualité pour pouvoir finir les fins de mois.

Il ne s'agit pas de faire pleurer dans les chaumières mais d'expliquer à Monsieur DEREZ que ses choix ont des conséquences.



AUJOURD'HUI NOUS FAISONS LES FRAIS DE MAUVAIS ACCORDS

Pour comprendre comment nous en sommes là, il faut revenir à la naissance du Statut Commun.

Nous avons compris que le nivellement se ferait par le bas. Mais nous n'avons pas pu empêcher la signature d'accords clés, dont celui sur la rémunération.

La CGT avait soulevé de nombreux différends, dont l'inclusion de la P3CO dans le calcul du SMA. N'ayant pas été entendue, elle avait refusé de le signer.

Les Organisations Syndicales étaient pourtant en position de force face à un groupe qui souhaitait négocier rapidement... Dommage !

DES AUGMENTATIONS COLLECTIVES AVANT TOUT

Nos dirigeants veulent donc simplement remédier à moindre frais aux déplorables accords signés. L'accord rémunération est tellement mauvais que la direction est obligée de trouver des moyens de compensation.

Mais en agissant ainsi, elle parvient à peser négativement sur les Augmentations Générales.

Or, la redistribution doit se faire à l'avantage de l'ensemble des salariés. Et seules les Augmentations Générales le permettent...

Pour la CGT, les questions de SMA et de P3CO doivent être vues lors d'une renégociation de l'accord rémunération. La NAO Salaire doit permettre la redistribution à tous.

SALARIÉS EN COLÈRE

Le faible niveau d'augmentation générale est une grosse déception face à l'investissement sans faille des salariés, notamment avec l'épisode pandémique.

La direction pense avoir gagné par ses calculs de court-terme mais elle se trompe.

Beaucoup de salariés sont en colère. Celle-ci est souvent invisible et pourtant elle a un coût : celui de la démotivation, du désengagement, des absences, du turn-over, de la perte de compétences et de technicité...

Certains collègues envisagent de lever le pied en réaction à cette direction fière de ses bénéfices mais si peu reconnaissante.

Quant à nous, nous ne pouvons que vous inviter à ménager votre santé. Une entreprise qui possède autant d'argent sans maintenir le pouvoir d'achat de ses salariés ne mérite pas qu'on s'use pour elle !

RAPPEL DES PRINCIPALES REVENDICATIONS DE LA CGT

- 5 % d'augmentation générale avec un plancher de 250 € bruts par mois pour tous les salariés,
- Une augmentation de la prime Vacances à hauteur de 2.000 €,
- Une revalorisation des titres restaurant, indemnités de télétravail et forfaits kilométriques,
- La suppression du seuil d'individualisation.

**POUR EXPRIMER NOTRE DESACCORD FACE AU RESULTAT OBTENU,
NOUS VOUS INVITONS A PARTICIPER AU MOUVEMENT
DE GREVE INTERPROFESSIONNEL DU 17 MARS (*)**

(*) 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

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



WWW.CGTCOVEA.ORG

La CGT, partout, pour tous !