

# CONDITIONS DE TRAVAIL : LA CGT EN PREMIÈRE LIGNE

## CGT COVEA : LA CGT GMF, MAAF, MMA, FIDELIA

### DES ENJEUX HUMAINS FORTS

Depuis la mise en place du statut commun Covéa, notre quotidien au travail a été bouleversé : réorganisations en masse des services, mise en place du Flex office, généralisation de la P3CO, déménagements en série, intensification du travail, dictature du chiffre, course aux objectifs, dispositifs d'évaluations renforcés, généralisation du télétravail suite à la pandémie...

Toutes les directions de Covéa ont profité pleinement de la disparition des instances de proximité qu'étaient les Comités d'entreprise, les DP et les CHSCT pour initier ces profonds changements. Elles ont profité aussi des possibilités offertes par les accords du Statut Commun, que la CGT a refusé de signer, pour initier tous ces changements, qui ont été souvent dévastateurs. Les signataires de ces accords portent de ce fait une lourde responsabilité sur l'état des lieux actuel des conditions de travail dans le Groupe.

Vous avez la possibilité aujourd'hui de vous doter d'élu·e·s indépendant·e·s et combatif·ve·s qui placent l'Humain au centre de leurs actions.

### QUELQUES CHIFFRES MARQUANTS



Hausse de  
**50 %**  
des CDD  
entre 2019 et 2022

**24 %**

des départs du groupe  
sont des démissions



Baisse de  
**10 %**  
des effectifs entre 2017  
et 2020 dans les agences  
commerciales

Source : Bilan Social Covéa 2021

# DU 3 AU 16 MAI 2023, OSEZ VOTER CGT !



## DES EFFECTIFS ADAPTÉS À LA CHARGE DE TRAVAIL

Dans l'optique de faire baisser les frais généraux, la direction a choisi de ne pas remplacer systématiquement les départs, d'organiser l'activité à flux tendu générant une surcharge de travail. Les mouvements de personnel incessants suite à des démissions, des licenciements, des fins de période d'essai, déstabilisent l'organisation du travail.

Concernant l'embauche massive des alternant·e·s, nous regrettons que parfois ces contrats soient réduits à de la main d'œuvre à bas coût, d'autant que ces jeunes sont rarement intégré·e·s aux effectifs à la fin de leur formation.

### Nous demandons :

- »»» Le remplacement systématique de tout départ de l'entreprise.
- »»» Des effectifs pérennes capables d'absorber les absences ponctuelles (prévues ou non) et les aléas de l'activité.
- »»» L'attractivité salariale à l'embauche et durant toute la carrière.



## LA TYRANIE DU CHIFFRE

Les objectifs P3CO sont souvent inatteignables et déconnectés de la réalité du travail. Pour tenter de les atteindre, des solutions de contournement apparaissent au détriment de la qualité technique et du service rendu à l'assuré·e. Cela crée une concurrence malsaine et expose potentiellement les salarié·e·s à des sanctions disciplinaires. Nous comprenons qu'il y ait des objectifs, mais ils doivent être cohérents avec nos métiers. S'ils sont atteints, des augmentations de salaires doivent remplacer les primes.



## LIBÉREZ LA CHARGE MENTALE !

Le quotidien des salarié·e·s est devenu effréné :

- »»» Sursollicitation liée à une multitude de canaux de communication simultanés : mails, Skype, WhatsApp, outil de gestion...
- »»» Sursollicitation liée aux consignes de travail données par mails au détriment des réunions d'équipe : consignes toutes prioritaires parfois contradictoires entre elles
- »»» Sursollicitation liée à la surperformance puisque faire son travail ne suffit plus : tableaux de bords, chiffres quotidiens, P3co, contrôles incessants, multiples entretiens, enregistrements...
- »»» Sursollicitation des assuré·e·s qui faute de pouvoir

nous joindre par manque d'effectifs utilisent tous les canaux à leur disposition.

### Nous proposons :

- »»» De maintenir le lien social entre les salarié·e·s pour échanger sur l'organisation du travail et transmettre les informations importantes.
- »»» De prévoir un cadre à l'utilisation des outils de communication pour éviter les excès.
- »»» De revenir aux fondamentaux de nos métiers.
- »»» D'adapter les effectifs à la charge de travail.



## PLUS D'AUTONOMIE ET DE CONFIANCE POUR ENRAYER LA PERTE DU SENS DU TRAVAIL

La course à la surperformance s'accompagne de plus en plus de méthodes basées sur le flicage et l'infantilisation des salarié·e·s. L'industrialisation des métiers a appauvri l'activité. Les salarié·e·s sont écartelé·e·s entre leurs exigences qualitatives et les objectifs quantitatifs. Certain·e·s managers vivent très mal la situation.

Il est urgent de redonner de l'autonomie et de la technicité aux managers et à leurs équipes pour redonner confiance à chacun·e et à nouveau du sens au travail.



## DES FORMATIONS TECHNIQUES GAGES DE CONFORT ET DE QUALITÉ

Le remplacement des formations techniques en présentiel par des modules en e-learning ou par des formations comportementales affaiblit le maintien et la progression des compétences des salarié·e·s. La conséquence est une perte de technicité et une perte de confiance dans ses propres capacités professionnelles.

Nous regrettons que l'atteinte des objectifs soit plus récompensée que les compétences techniques.

Nous estimons qu'un retour des formations techniques en présentiel et régulières serait la solution pour garantir un confort de travail des salarié·e·s.



## DES LOCAUX CONFORTABLES ET CONVIVIAUX POUR TOU·TE·S

La mise en place du Flex a permis de faire des économies de loyers mais au détriment des conditions de travail des salarié·e·s. En effet, le collectif d'équipe n'existe plus, ce qui constitue une perte de repère. De plus, le temps passé chaque jour à l'installation et au rangement du poste de travail n'est pas du temps badgé, ce qui est illégal. Le traitement phonique des locaux est encore à améliorer.

Le programme des réaménagements des agences commerciales, même s'il s'est accéléré, n'est pas encore assez ambitieux puisqu'il reste un nombre important d'agences qui sont en très mauvais état.



L'accord temps de travail, issu du statut commun, a ajouté de fortes contraintes et de la rigidité organisationnelle.

Nous demandons la réduction du temps de travail en passant à 32 heures sur 4 jours :

»» Pour un meilleur équilibre vie perso/vie professionnelle.

»» Pour réduire l'absentéisme en diminuant les risques psycho professionnels.

»» Pour répondre à la forte demande de passages à temps partiel pour toutes.

»» Pour réduire les inégalités Femmes-Hommes.

»» Pour une meilleure attractivité de l'entreprise.



Les réorganisations et la mise en oeuvre de nouveaux outils se sont enchaînées sans laisser le temps aux salarié·es de s'adapter de manière sereine. Dans certains cas, des changements de métiers ont été imposés violemment aux salarié·es sans accompagnement adapté et durable.

Les réorganisations ont souvent manqué de sens, faute d'explications convaincantes. Il faut associer **RÉELLEMENT** l'ensemble des salarié·es concerné·es par un projet.



Le droit à la déconnexion chez COVEA se résume à un pop-up sur l'écran si la/le salarié·e se connecte hors des heures de travail. De nombreux·ses salarié·es travaillent en dehors de tout cadre, au vu et au su de tou·tes, sans suivi de la Direction. Le droit à la déconnexion est obligatoire et doit être respecté.

#### **Nous proposons :**

»» De bloquer l'accès aux outils informatiques entre 19 h et 8 h et toute la journée du dimanche (hors assistance et astreintes).

»» De conditionner l'utilisation des outils informatiques aux badgeages.

»» D'encadrer l'utilisation des outils professionnels de Communication pour éviter les sollicitations professionnelles en dehors des horaires de travail



Les managers de proximité sont devenu·e·s les seules interlocutrices·trices RH. Or, ils et elles ne sont pas formé·e·s à ces sujets. Les salarié·e·s sont donc souvent livré·e·s à elles·eux-mêmes, et dans certains cas, faute d'informations fiables, perdent des droits.

De nouveau, les RH doivent redevenir le premier interlocuteur du salarié·e pour tous les sujets RH.



Le recours systématique à la sous-traitance est une déviance qui masque le manque cruel d'effectif. Salarié·e·s et prestataires sont mis en concurrence sur l'atteinte des objectifs au détriment de la qualité et de l'organisation du temps de travail.

Pour la DTSI : limiter au minimum la sous-traitance, afin de garder et développer les compétences en interne. Pour les autres services : utilisation ponctuelle au profit d'embauches pérennes.



# LA SANTÉ AU TRAVAIL EN 8 CONSEILS

Vos élu·e·s CGT sont présent·e·s au quotidien dans l'entreprise pour tous les sujets de Santé au travail. **Nous partageons avec vous quelques conseils pratiques et quelques acteurs existants spécialisés sur la Santé au travail.**

**1** Entre deux visites légales, soit tous les 5 ans, auprès des services de Santé au travail, chaque salarié·e peut, à son initiative, *prendre un RDV sur son temps de travail*, que ce soit pour un aménagement physique de son poste de travail ou un aménagement organisationnel.

**2** Une visite médicale de reprise doit être organisée **obligatoirement** après un arrêt maladie de plus de 60 jours, un accident du travail de plus de 30 jours, un congé maternité ou un arrêt suite à maladie professionnelle.

**3** Dans le cadre d'une longue absence pour maladie ou suite à un accident du travail, *la/le salarié·e peut, à son initiative, demander une visite de pré-reprise* afin de préparer au mieux son retour au travail et d'anticiper les éventuels aménagements à mettre en œuvre.

**4** Lorsque, suite à un événement survenu pendant le temps du travail et sur le lieu du travail, votre santé est atteinte, qu'il y ait un arrêt de travail ou pas, *vous devez déclarer avoir été victime d'un accident du travail dans les 24 h*. Il existe un formulaire sur Lifebox mais vous pouvez user de tout moyen qu'il vous convient pour faire connaître que vous avez été victime d'un accident du travail (mail, courrier, sms, téléphone etc..).

**5** Vous devez faire constater votre état par un médecin qui, s'il prescrit un arrêt, devra utiliser le formulaire de déclaration d'Accident du Travail.

**6** Vous êtes victime d'un choc acoustique au téléphone? *Déclarez-le en accident du travail y compris si vous n'avez pas de lésion immédiatement*. Un choc acoustique est un bruit strident au téléphone.

**7** *L'inspecteur du travail est un acteur important en matière de santé au travail.* Il est à la disposition de tou·te·s les salarié·e·s et son intervention peut être utile pour résoudre des situations complexes.

**8** *Les CPAM proposent des conseils en matière de Santé au travail* et les services de spécialistes. Vous pouvez les solliciter, leurs conseils sont précieux.

*Un nombre important d'hôpitaux proposent des consultations spécialisées sur la souffrance au travail* avec une prise en charge pluridisciplinaires. Si vous êtes concerné·e, n'hésitez pas à les consulter.



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**