

La Gazette de la CGT Maaf

The decision to cancel the examination in 2021 may have involved a prickly issue, but the question of national entrance examinations – such as NEET and JEE – need to be addressed. Importantly, the Centre must recognise that major factors such as non-availability of enough vaccine doses, absence of a systematic vaccine coverage plan, and poor understanding of where virus variants are spreading, contributed to the second wave, and may, in fact, cause a third. For instance, there is better comprehension in Britain of where the variant of concern initially isolated from India, B.1.617.2, is spreading in that country because it has a robust genome sequencing programme. Such sharp insight, together with the availability of low and widespread testing, is crucial to stop waves of infections that threaten to hobble the country. The plight of students, which is engaging governments, has to become a top priority. Singapore has just approved mRNA vaccine coverage for children 12 years and older, just as the U.S. regulator FDA has for 12 to 18-year-olds. Britain has thought of 100 extra billion hours for schools from 2022. There cannot be an interminable wait for vaccines to trickle down to all. The Centre must take responsibility to provide them to everyone, including students.

Embracing children

Speedy implementation of relief schemes for children orphaned by COVID-19 is essential. Well begun is not always half done, and, in any case, half done is never good enough. The Centre's response to the Supreme Court that the modalities of the expansive assistance programme for children orphaned by COVID-19, announced by the Prime Minister, were yet to be formulated comes as a disappointment. While rightly listed for its announcement of a comprehensive programme for the most vulnerable section of the population during this COVID-19 pandemic, children, the Centre did not lay down procedural formalities for implementation. It is clear from the National Commission for Protection of Child Rights' submission to the Supreme Court that nearly 40,000 children are in need of immediate care and protection. They include children aged between zero and 17 years orphaned or abandoned during the COVID-19 pandemic since March 2020. The total was 9,246 children who have been affected, including 1,743 children who lost both parents, 7,464 who have lost one parent, and 180 who have been abandoned from March 2020 to May 29, 2021. It further told the apex court that these children run a high risk of being pushed into trafficking and the sex trade. There is thus no doubt that time is of the es-

Union encroachment. To be sure, such moves to erode the powers of state governments are not new. In post-independent India, the Centre, on several occasions, has used its powers to dismiss or use the Governor to intimidate democratically elected governments. During the Emergency, education was moved to the Concurrent list which was until then a state subject under the constitutional division of responsibilities. However, the adverse changes to federal relations at present are more systemic. To understand what has changed, at the risk of repetition, there has been increasing centralisation in resource allocations and welfare interventions. The gap

between economic power in conjunction with political centralisation. It is becoming clear that aligning politically with the BJP is critical to do business. While the rise of yoga guru Baba Ramdev's business empire is emblematic of this, the decline of business groups from southern India over these last few years signals the reverse of this process. We can also see the centralisation and expansion of power by business groups when it came to the top, probably at the expense of smaller players. On the one hand, the Centre has sought to boost Indian big business from global competitors by channeling aid towards the Indian Government. Economic Partnership

Agreements (EPAs) with other state governments to pay for the services as they are deprived of their own shares. The second challenge is in the area of executive and legislative agencies. Central institutions are being encouraged to establish their own agencies, including the creation of state agencies, such as the National Investment Promotion Board, the National Investment Board, and the National Investment Board for Infrastructure. The National Investment Board for Infrastructure is a

challenge at the Centre and the States in such conditions (the period 1996 to 2004 for example) and the cultural diversity of regions. Hence, what is needed is a federal condition that looks beyond the legal-constitutional aspects of federalism to preserve the idea of a plural India in terms of both nature and politics.

Kalidassan is a Fellow at the Centre for International and Public Affairs, Brown University, U.S., and Assistant Professor at the Madras Institute of Development Studies, Chennai. M. Vijayapalan is Professor at the Madras Institute of Development Studies. The views expressed are personal.

Close the vaccination gap

Immunisation needs cooperation and is a prerequisite



Vaccination is also a prerequisite for lifting the restrictions that are holding back our economies and freedoms. These restrictions penalise the whole world, but they weigh even more heavily on developing countries. Advanced countries can rely more on social mechanisms and economic policy levers to limit the impact of the pandemic on their citizens. Vaccination gap persists, it is widening the trend in recent years. In developing countries, such a negative impact could hold back economic growth and increase global inequality. We need to close the vaccination gap. Let us start by looking at what the World Health Organization (WHO) Director-General, Tedros Adhanom Ghebreyesus, called "vaccination apartheid" meaning so is both morally right and everyone's interest. Therefore, we need global, multilateral action to increase the production of vaccines and accelerate the roll-out worldwide. Since the beginning of the novel coronavirus pandemic, this is the path chosen by the European Union (EU). It is now also the path defined by the G20 leaders at the Global Health Summit in Rome on May 21.

India's "Vaccine Maitri" is another example of global solidarity. In 2020, the EU supported the research and development of vaccines on a large scale and contributed significantly to the new generation of mRNA vaccines. The EU has also been a major producer of COVID-19 vaccines, according to WHO. The EU has also used its financial resources to be able to vaccinate 40% of the world population in 2021, 60% by mid-2022. The EU's lead role To achieve this goal, we need

to ensure that all countries can be proud of this record. India's "Vaccine Maitri" is another example of global solidarity. In 2020, the EU supported the research and development of vaccines on a large scale and contributed significantly to the new generation of mRNA vaccines. The EU has also been a major producer of COVID-19 vaccines, according to WHO. The EU has also used its financial resources to be able to vaccinate 40% of the world population in 2021, 60% by mid-2022. The EU's lead role To achieve this goal, we need

to ensure that all countries can be proud of this record. India's "Vaccine Maitri" is another example of global solidarity. In 2020, the EU supported the research and development of vaccines on a large scale and contributed significantly to the new generation of mRNA vaccines. The EU has also been a major producer of COVID-19 vaccines, according to WHO. The EU has also used its financial resources to be able to vaccinate 40% of the world population in 2021, 60% by mid-2022. The EU's lead role To achieve this goal, we need

to ensure that all countries can be proud of this record. India's "Vaccine Maitri" is another example of global solidarity. In 2020, the EU supported the research and development of vaccines on a large scale and contributed significantly to the new generation of mRNA vaccines. The EU has also been a major producer of COVID-19 vaccines, according to WHO. The EU has also used its financial resources to be able to vaccinate 40% of the world population in 2021, 60% by mid-2022. The EU's lead role To achieve this goal, we need



Venez vous informer!

Sommaire

Nouveau rendez-vous à Niort pour assister à un CSEE caniculaire. Au sens climatique, évidemment. Car ce n'est pas pour nous plaindre mais il faut savoir que parmi vos élus préférés se trouvent quelques Ch'tis habitués à vivre en peau de phoque et à rendre visite à nos britanniques voisins en passant par la banquise qui se forme entre nos deux pays. En tout cas pendant l'hiver... Oui bon d'accord, on exagère un poil. Mais visiter Niort par 38° quand on est de ch'Nord, ben c'est pas rigolo... Vivement qu'on retourne tout in haut de ch'terril...

- Evolution de l'organisation de la Direction Marketing et Communication**
- Test de visio-conférence à l'IRD Majeur**
- Renouvellement agrément SPSTA Paris**
- Refonte de la vidéosurveillance du siège**
- Projet fiche d'orga agences**
- Les bilans sociaux**
- Info CGT**
- Questions diverses**

1/ Evolution de l'organisation de la Direction Marketing et Communication



Il ne s'agit de rien d'autre que d'un changement d'organigramme.

Les acteurs disent pâtir d'un trop grand cloisonnement des services au sein de cette direction, ce qui ne permet pas d'être en phase avec les évolutions du marché.

Aucun changement de missions n'est à craindre pour les salariés concernés qui sont environ 255. La seule réelle modification tient aux liens hiérarchiques du fait de la réorganisation des lignes de directions.

Cette évolution semble avoir été faite en concertation avec les équipes, ce qui ne peut que nous satisfaire. Et elle devrait avoir un impact positif pour les salariés en lien avec les assurés grâce, par exemple, à des listes d'appels sortants mieux ciblées ou un lien plus affiné entre l'espace-client digital et la manière dont les équipes (DCRC, Santé, Vie, etc...) peuvent en tirer profit. C'est également justifié par une meilleure proactivité vis-à-vis des assurés, notamment pour lutter contre l'évaporation. Comble du bonheur, cela pourrait permettre de voir disparaître EDOC au profit d'un véritable outil d'aide à la demande. Cela pourrait même avoir une incidence positive dans la protection des salariés face au risque d'être nommément ciblés dans les avis GOOGLE. Mais ça, ça reste à éclaircir. On nous a promis de nous rendre à nouveau visite en septembre à ce sujet. Rendez-vous est donc pris.

Quoiqu'il en soit, nous reconnaissons la qualité de la présentation, et enjoignons l'ensemble des autres directions métiers à autant de transparence...



Ce test concerne uniquement un groupe du service qui en compte 6.

Pourquoi la Visio ? Il s'agit officiellement de créer de la proximité avec l'assuré, de l'aider dans la bonne compréhension de son dossier. Mais aussi d'aider le salarié à gagner en autonomie et diminuer les délais de gestion. L'outil lui permettra de refaire une vérification du risque après celle opérée par l'expert qui s'est rendu sur site, ou d'attester d'une aggravation des dommages après son passage.

Factuellement, l'échange aura lieu via Teams. Un lien de rendez-vous sera adressé à l'assuré qui devra s'y connecter.

Selon nous, l'intérêt n'est pas avéré, surtout en ce qui concerne les arguments de vérification des risques ou d'aggravation des dommages qui nécessitent, de toute façon, un nouveau passage de l'expert. Quant à l'argument d'une meilleure compréhension du dossier par l'assuré, nous ne voyons pas en quoi elle se verra améliorée s'il voit la trombine du gestionnaire.

En ce qui concerne la protection du salarié, notamment face au risque potentiel d'images captées, déformées et répandues sur des réseaux sociaux, aucune information ne nous est communiquée en dehors d'un avertissement qui sera adressé à l'assuré en amont du rendez-vous. Mais quelle sera la réaction effective de l'employeur si l'évènement se produit ? On nous répond que ce n'est pas à l'ordre du jour puisque ça n'est pas arrivé à la GMF qui teste également l'outil. Nous voilà rassurés...

Mais face à ces lacunes, quid d'une éventuelle possibilité de refus de la part du salarié ? Ben... aucune, en fait. La caméra est un outil de l'entreprise et le salarié est tenu de l'utiliser. Même si l'employeur a failli à son obligation de protection...

Nous ne voyons là rien de plus qu'un gadget, un joujou destiné à amuser quelques décideurs en manque d'imagination. Mais laissons se dérouler le test qui nous donnera éventuellement tort. Ou pas... Quoiqu'il en soit, nous ne pouvons que regretter la facilité avec laquelle notre entreprise s'assoit sur son obligation de sécurité. Obligation aux conséquences potentiellement pénales, rappelons-le...

SCAN ME



Les voix du
Siège Social



Les voix du
DCRC



Maaf
Indemnisation



Les voix du
Réseau Maaf



Rejoins ton groupe WhatsApp
pour rester informé

3/ Renouvellement de l'agrément du Service de Prévention et de Santé au Travail Autonome de Paris



Ce service bénéficie déjà de l'agrément, et ce jusqu'au 31 décembre prochain. D'où le fait que c'est pour une demande de renouvellement que nous sommes sollicités.

Notre problème tient au fait que ce service, qui se substitue à la Médecine du travail, est rémunéré par COVEA. Certains de ses membres sont mêmes clairement salariés COVEA. De ce fait, aucune indépendance n'est possible vis-à-vis de l'employeur. Ainsi, comment se positionnera cette entité si elle a prononcé une inaptitude et que la DRH la conteste ? ...

Pourquoi l'entreprise fait-elle appel à ce type de service plutôt qu'à la médecine du travail ? On nous explique que c'est dans un but de rapidité, de connaissance de COVEA et d'expertise. OK. Mais d'emprise, aussi ? De possibilité de pression ?

Pour vos élus préférés, l'indépendance de la médecine du travail est gage de sécurité pour les salariés. Or, cette indépendance n'est ici pas avérée. C'est pourquoi nous ne souhaitons pas la poursuite de cet agrément. Pas plus que nous n'avons donné notre accord lors de l'agrément initial.



29 caméras, obsolètes, seront remplacées par 60 nouvelles, conformes aux exigences de COVEA en matière de cybersécurité et lutte contre la cybercriminalité. Il faut savoir qu'environ 60 caméras surveillent actuellement le siège. Ce qui fera donc à terme un total d'environ 90.

Elles sont tournées vers les aires d'entrée afin de surveiller les véhicules pénétrant sur le site ainsi que les voies de circulation, mais aussi toute personne entrant dans les bâtiments. Elles servent également à surveiller tout départ potentiel d'incendie. COVEA s'engage à détruire toutes les images au bout de 20 jours.

Ce qui est davantage étonnant, c'est qu'avec cette refonte, le service des ressources humaines, le management... et autres non communiqués, pourraient à présent avoir une possibilité d'accès. Certes, ils ne peuvent le faire qu'en présence d'un agent de sécurité. Mais pourquoi ??? Aucune réponse factuelle ne nous est apportée, ce qui n'est guère rassurant. Tout au plus nous dit-on qu'aucune demande n'a été formulée depuis qu'il se trouve des caméras sur le site, et qu'il faut savoir se faire confiance (argument que nous nous ferons un réel plaisir d'utiliser dans d'autres domaines...). Pourquoi, par exemple, un manager n'aurait-il pas utilisé ce dispositif pour vérifier à quelle heure un salarié a quitté son poste ?

Ne soyons pas bêtement dogmatiques : les caméras de surveillance peuvent s'avérer utiles et peuvent même aller jusqu'à sauver des vies. Mais leur utilisation doit être encadrée pour éviter tout abus, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. C'est pourquoi l'ensemble des organisations syndicales ont suivi nos objections, ce qui a permis d'obtenir pendant la séance que seule la DRH, au niveau employeur, puisse avoir accès au système.

5/ Projet d'évolution de la Fiche d'orga relative aux agences



Pour commencer, rappelons que les agences ne connaîtront plus que trois modèles horaires à partir du 04 janvier 2027. C'est la conclusion du test PACT qui a duré deux ans.

Selon la Direction, les salariés sont globalement satisfaits des décisions qui découlent de ce projet. Mais ce n'est pas le constat que nous faisons sur le terrain, notamment en ce qui concerne les salariés subissant le maintien de l'ouverture 6 jours sur 7. Ceux-ci sont déçus car rien ne change pour eux en matière d'ouverture hebdomadaire. En outre, ils feront face aux mêmes freins à la récupération des samedis, en cas d'absentéisme dans leur agence, et ce tout en perdant des JATT... C'est la raison pour laquelle nous continuons à militer pour que ces salariés puissent bénéficier de deux jours pleins de repos consécutifs hebdomadaires, grâce à la fermeture du lundi ou du samedi, et ce après une réelle concertation.

Les directeurs d'agences font aussi partie des perdants de cette nouvelle organisation car certains devront continuer à venir travailler le lundi lorsque l'agence est fermée ce jour-là. De plus, ils ne bénéficient pas de la majoration en cas de travail le samedi. De ce fait, nous demandons que les amplitudes de travail des DA soient positionnées sur celles des agences et, qu'à défaut, ils puissent bénéficier du télétravail. De plus, nous revendiquons pour eux la majoration du samedi.

En ce qui concerne le système de 20 rotations annuelles du samedi, il multiplie le travail isolé qui n'est pas sécurisé, comme nous le dénonçons depuis plusieurs années. Nous reconnaissons que la possibilité de récupérer par journées entières plutôt que par demi-journées est un progrès, si tant est que le salarié en ait la possibilité selon les effectifs présents. Tout comme l'accroissement du temps de débit-crédit temps à plus ou moins 9 heures est lui aussi un progrès. Mais ces 20 samedis ne sont qu'un repère et pas une limite, ce qui peut nous faire craindre que ce ne soit au final qu'une vision théorique qui n'aura aucun effet pratique. En effet, aucuns freins ne sont imposés aux RCT pour les obliger à en rester le plus proches possible. C'est pourquoi nous avons insisté sur la limite de 20 samedis. Mais nous comprenons le besoin de souplesse, et nous avons obtenu collégialement qu'il ne puisse pas être dépassé un plafond de 25 samedis, Nicolas BOSSIS, directeur du réseau, s'engageant à faire passer l'info par une note de service.

Enfin, nous demandons la fermeture des samedis de juillet et aout, et à minima quatre samedis d'aout au lieu de trois. Le point est pris et une réponse nous sera apportée ultérieurement.

Face aux demandes d'améliorations provenant du terrain, M. BOSSIS s'est engagé à faire un bilan au bout d'un an. Nous serons bien sûr présents au rendez-vous.

6/ Les bilans sociaux



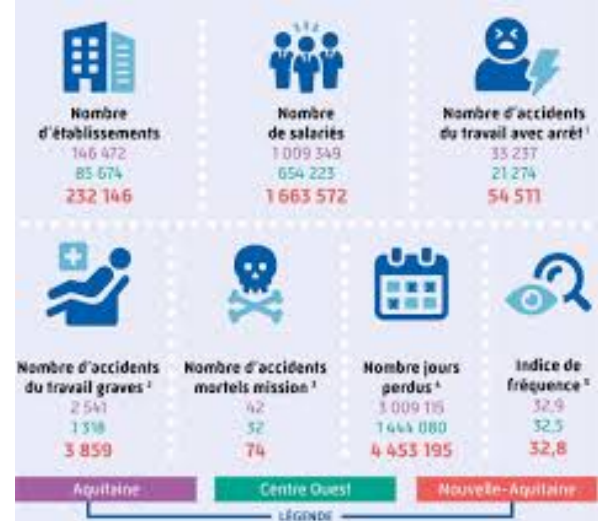
Ils représentent une photographie à trois ans de l'entreprise et permettent, par l'analyse de statistiques, de vérifier son état de santé autrement que par le biais purement financier. Ces bilans se décomposent par items.

Déjà, il faut savoir que nous sommes, au 1^{ER} janvier 2026, 8114 salariés dont 4612 employés et 3502 cadres. Le taux de départs est en baisse, passant de 7.1% en 2023 à 6.2% en 2025.

On constate que le nombre de contrats d'alternance a fortement baissé, passant par exemple de 84 en 2023 à 60 en 2025 dans le réseau commercial. De plus, seulement 6 de ces contrats se sont conclus par un CDI. La baisse de l'embauche d'alternants correspond à une baisse des aides aux entreprises par les pouvoirs publics. Quant à la faiblesse des CDIisations, elle a deux origines : celle de l'entreprise qui n'a pas de poste à pourvoir au moment de l'octroi du diplôme, mais aussi celle des stagiaires qui n'ont pas forcément trouvé ce qu'ils espéraient. Dans les deux cas, c'est dommage. Dommage pour l'employeur car il perd un levier d'anticipation de ses ressources humaines à moyen terme, et dommage pour le salarié qui s'aperçoit que l'herbe peut être plus verte ailleurs.

Nous nous sommes étonnés d'une baisse du nombre d'employés et d'une hausse du nombre de cadres à EUROPAC. On nous a répondu par une bonne nouvelle, à savoir que les gestionnaires corporels médians sont passés de Classe 4 à Classe 5. Il ne reste plus qu'à faire retourner les gestionnaires de fréquence de Classe 3 en Classe 4 et nous vivrons dans un monde parfait...

L'absentéisme reste très élevé et stagne à hauteur de 10% dans le réseau, avec un pic à 12.4% pour les salariés de classe 4. On sait que celui du DCRC dégrade fortement ces chiffres. Ne serait-il pas temps de mettre en place une politique vertueuse de protection et de prévention pour les salariés de ces plateaux téléphoniques ? De même à EUROPAC, le taux d'absentéisme reste élevé à hauteur de 7.9%, dû fortement à un taux de 11.8% de la classe 3. Il ne nous est fourni aucune explication car, apparemment, aucune analyse n'a été réalisée. Tout ce qu'on nous répond, c'est que le programme CARE existe. Ce qui ne nous rassure pas...



Concernant les accidents du travail, nous constatons dans le réseau commercial une forte hausse de leur nombre en classe 4, passant de 15 à 25 et entraînant une perte de 900 jours. Concernant les Classe 5, il apparait une baisse du nombre d'arrêts mais un fort impact pour les salariés victimes car on passe de 317 à 977 jours perdus, soit une multiplication de ces effets par 3. Au global MAAF, nous subissons une forte détérioration des accidents du travail pour les classes 4 et 5, tant en nombre qu'en effets. Quand on demande davantage de moyens au niveau de la prévention, on nous répond que ce n'est pas nécessaire. Apparemment, l'entreprise n'a toujours pas compris que les accidents du travail en particulier et l'absentéisme en général lui coûtent énormément. Jouer la carte du programme CARE qui, à nos yeux, n'est qu'un moyen de culpabilisation des salariés, n'est certainement pas la solution.

A propos des salaires apparait une dégradation du déséquilibre salarial entre femmes et hommes dans les classes cadres. Il nous est expliqué qu'il s'agit d'un effet promotion, de nombreuses femmes évoluant dans l'entreprise et diminuant de ce fait le salaire moyen de leur classe. Il nous est impossible de le vérifier mais si c'est vrai, c'est plutôt une bonne nouvelle. Par contre, On constate que l'évolution des 10% des salaires les plus élevés augmente plus vite que celle des 10% les moins élevés. Ça n'a l'air d'étonner personne, donc tout va bien...De plus, il faut comparer l'écart de ces évolutions, respectivement de 1.8 et 1.1%, avec l'inflation de 2.9% sur la même période. On constate là une baisse du salaire réel, et ce même pour les salaires les plus élevés. Là non plus, personne n'est choqué. Donc sujet suivant...

De ce fait, terminons par les licenciements pour inaptitude. Ce thème nous tient à cœur car nous avons dénoncé par voie de presse le fait que notre employeur se dédouanait de son obligation de reclassement. Notre accusation avait fait l'objet d'une réponse de Madame RECHSTEINER, cheffe des RH chez COVEA, promettant la main sur le cœur que nous n'étions que de vilains menteurs et que sa volonté de conserver les salariés était sa quasi-raison de vivre. Or, les chiffres montrent 38 inaptitudes au poste de travail et 0 reclassement en 2023, 34 inaptitudes et 2 reclassements en 2024, 33 inaptitudes et 0 reclassement en 2025 dans le réseau commercial. De même, 11 inaptitudes au poste et 1 reclassement en 2023, 12 inaptitudes et 0 reclassement en 2024, 10 inaptitudes et 1 reclassement en 2025 à EUROPAC. Nous laisserons nos lecteurs modestes et géniaux tirer leurs propres conclusions, tant elles sont criantes...



Au final, il est très éclairant de creuser et de ne pas se limiter aux seuls chiffre d'affaire et bénéfice net. Les bilans sociaux sont des moyens factuels de comprendre et de situer la qualité de vie au travail dans notre entreprise.

On pourra nous dire qu'il y a pire ailleurs, que ce n'est pas la mine, et qu'on a une bonne PI/PP. Certes... Mais la santé ne s'achète pas. Par contre, elle s'entretient. Et la vie professionnelle joue de manière importante à ce niveau.

Nous sommes bien conscients que nous n'en aurons jamais terminé dans notre lutte pour de meilleures conditions de vie au travail, pour la meilleure adéquation possible entre vie privée et vie professionnelle, pour un service de prévention qui ait des moyens en vue de mener sa mission à bien, pour une entreprise attractive et donnant l'envie de s'investir. Mais la lutte est belle car elle valorise. C'est pourquoi nous invitons tous nos lecteurs à nous rejoindre pour défendre avec nous nos idéaux et participer tous ensemble à construire des lendemains qui... euh... ben qui chantent, en fait...

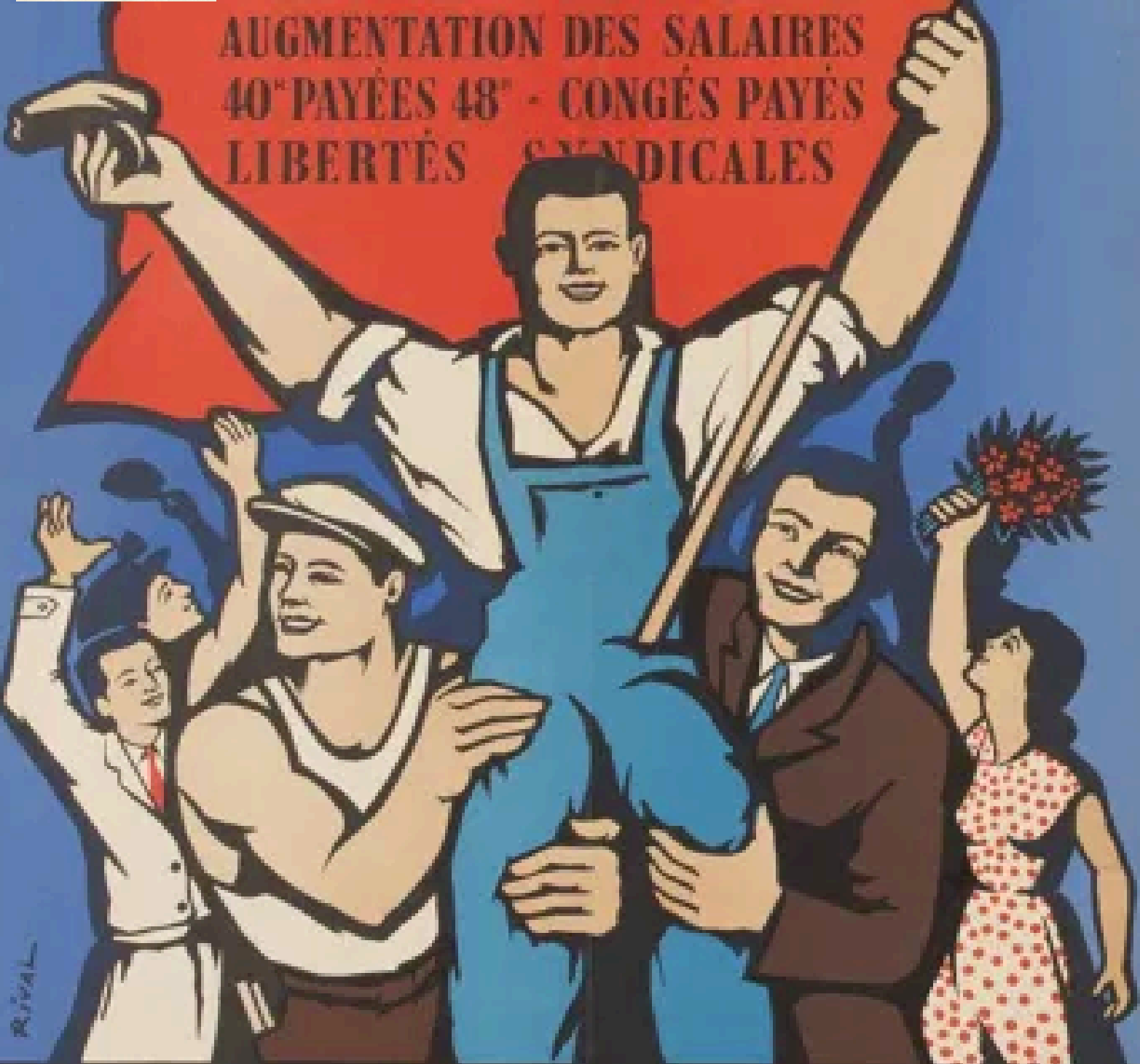


1936: LES FRUITS DE L'UNITÉ



CCT

**ACCORDS MATIGNON
AUGMENTATION DES SALAIRES
40" PAYÉS 48" - CONGÉS PAYÉS
LIBERTÉS SYNDICALES**



1956 * 20^{EME} ANNIVERSAIRE

RENFORÇONS LA C.G.T. ET L'UNITÉ DES FORCES OUVRIÈRES

**POUR LA DÉFENSE DES REVENDICATIONS ET DES LIBERTÉS
POUR LA PAIX EN ALGÉRIE * CONTRE LE FACISME**

" Les travailleurs libres sont plus forts que les dictateurs "

Une dizaine de syndicalistes venus du monde entier, pour beaucoup résidant dans des zones de guerre, ont pu témoigner hier, à l'occasion du meeting de clôture de la conférence internationale, de l'importance du syndicalisme pour installer et défendre la paix, ainsi que la démocratie.

La paix mondiale menacée : rôle central du syndicalisme et de la justice sociale

La multiplication des conflits à travers le monde – en Ukraine, au Moyen-Orient, en Afrique ou en Amérique latine – s'inscrit dans une logique globale de rivalités pour les ressources et les zones stratégiques. Militarisation des économies, pressions géopolitiques, inégalités sociales et budgets de défense en hausse alimentent un climat de tensions généralisées.

Dans ce contexte, les organisations syndicales internationales rappellent que la paix ne peut être dissociée de la justice sociale. Comme l'affirme la Déclaration de Philadelphie (OIT, 1944), une paix durable repose sur la dignité humaine, l'égalité et la protection des travailleurs. Selon Bertrand Badie, il ne peut y avoir de paix mondiale sans paix sociale au sein des États.

Le syndicalisme comme acteur de paix

Les représentants syndicaux soulignent le rôle essentiel du mouvement ouvrier, associatif et de jeunesse dans la promotion de la solidarité internationale. La paix est entendue au sens large : sécurité alimentaire, sanitaire, climatique et individuelle.

L'engagement porte également sur des enjeux globaux, notamment le désarmement nucléaire. 99 États ont signé le traité d'interdiction des armes nucléaires, mais les puissances nucléaires restent à l'écart, ce qui limite son efficacité.

Conflits actuels : violences, déplacements, atteintes aux libertés

Les guerres touchent environ 2 milliards de personnes et entraînent plus de 122 millions de déplacés.

- Gaza : situation humanitaire dramatique, forte mortalité civile et restrictions à l'information, notamment envers les journalistes.
- Ukraine : conflit hybride mêlant guerre militaire, cyberattaques et guerre informationnelle, avec un affaiblissement de la diplomatie traditionnelle.
- Biélorussie : répression des syndicats indépendants et emprisonnement d'opposants après la contestation de 2020.
- RDC et Soudan : conflits prolongés et largement ignorés, marqués par des millions de morts et de déplacés dans un climat d'impunité.
- Burkina Faso : atteintes aux libertés syndicales et civiles (arrestations, licenciements, restrictions des droits fondamentaux).

Défendre les libertés et lutter contre l'indifférence

Face à ces crises, les syndicats dénoncent notamment l'indifférence internationale, perçue comme un facteur aggravant. Ils appellent à renforcer :

- la solidarité entre travailleurs et peuples,
- la défense des libertés fondamentales (expression, presse, organisation),
- la lutte contre l'impunité,
- les mécanismes internationaux de régulation.

Conclusion

Le message commun est clair : la paix, la démocratie et le syndicalisme sont indissociables. Dans un contexte mondial instable, la mobilisation collective reste un levier essentiel pour construire une paix durable fondée sur la justice sociale et le respect des droits humains.

VOS questions diverses posées par vos élus préférés.



Pouvez-vous nous rappeler la procédure concernant la saisie des CP et la transmettre à la hiérarchie managériale? Pouvez-vous nous informer de l'emplacement exact de la réponse précédemment apportée si tel est le cas ?

Réponse : Toutes les infos sont accessibles sur la Workplace. Toute demande particulière doit être adressée à ADP. Cependant, attention à bien poser ses demandes de congés sur LIFEBOX et non pas via un quelconque tableau EXCEL. Il est très important de conserver des traces pour être en mesure de prouver des refus répétés.

Dans le cas d'une agence en PAT, comment éviter un conflit quand un cdd a été fait par téléphone et que le cdi est refusé en agence car non conforme aux réglementations et préconisations PAT ? De plus, certains contrats tels que les remplacements auto peuvent également être souscrits par internet. Dans ces cas de figures, les actions vont à contre sens avec les préconisations PAT, les conseillers en agences se retrouvent en difficulté pour expliquer le refus du cdi, ils voient de fait la note de satisfaction dégringoler (impact p3co) et, pour finir, la possibilité de redresser la rentabilité est fortement affaiblie par le non-contrôle de ces VAD. Existe-t-il d'autres moyens pour attirer la vigilance hormis le bandeau bleu qui mentionne que l'agence est en PAT ?

Réponse : La souscription à distance se fait selon les règles nationales. C'est au moment de la transformation en CDI que les règles locales s'appliquent. Il peut donc survenir un décalage générant des situations litigieuses entre les conseillers et les assurés. Nos interlocuteurs reconnaissent ne pas avoir de solution pour le moment mais vont faire remonter pour étude.

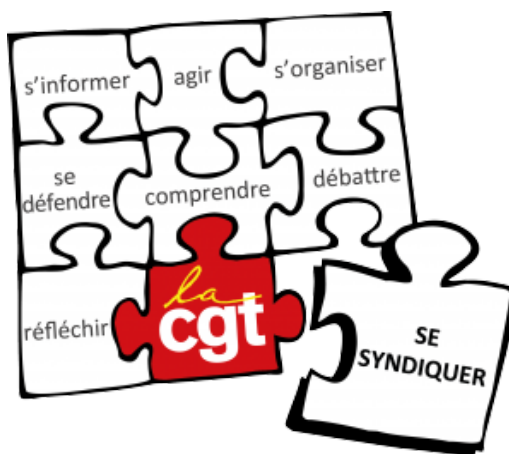
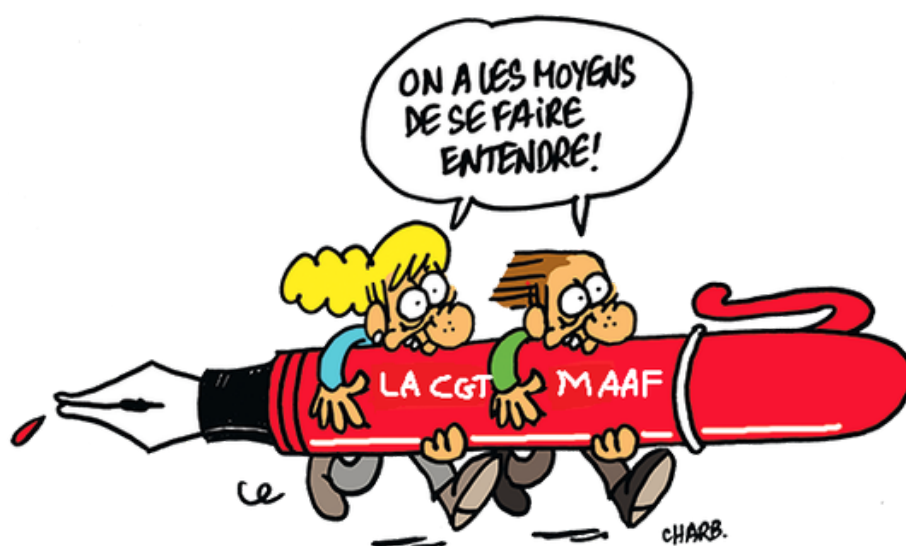


Les fêtes de fin d'année 2026 tombent un vendredi, pour être exact vendredi 25 décembre et vendredi 01 janvier 2027. Etant donné que PACT ne serait effectif qu'à compter du 04 janvier 2027, plusieurs conseillers nous ont demandé s'il serait prévu une fermeture des agences les 26 décembre et 2 janvier ? La CGT MAAF rappelle que cette mesure a déjà été prise par le passé et qu'elle génèrerait un impact positif sur la productivité et l'engagement. En outre, la fermeture des agences ces 2 samedis constitue une mesure de bien-être au travail concrète et immédiate, la reconnaissance de l'investissement quotidien de l'ensemble des effectifs ainsi que la fidélisation des équipes.

Réponse : Pas de réponse pour le moment. Nous sommes quitte pour renouveler la demande.

Comment doivent se tenir les échanges entre représentants du personnel et salariés, sur l'outil Codistract ? Est-ce bien en « retrait » et, si oui, existe-t-il une durée maximale concernant cet entretien ?

Réponse : Là aussi, pas de réponse pour le moment, le sujet étant en cours d'étude. Mais aucun délai ne nous est communiqué. Dans l'attente d'un retour, nous continuerons à échanger avec nos collègues tant que nécessaire.



Adhérer au syndicat CGT Maaf est un acte individuel strictement encadré par la loi. Votre adhésion n'est, en aucun cas, communiquée à votre employeur ou à quelque organisme que ce soit en dehors de la CGT. Vous avez le choix de faire savoir ou non votre appartenance à la CGT, mais cela ne fera jamais l'objet d'une communication de notre part.

L'opinion syndicale constitue une donnée sensible au sens du RGPD que nous pouvons traiter en application de l'article 9.2.d du RGPD dans le cadre des activités légitimes de notre Syndicat. Ainsi, nous nous engageons à traiter vos données à caractère personnel de manière conforme à la réglementation applicable en matière de données personnelles, dans les conditions prévues au sein de notre Politique de confidentialité et à mettre en place des mesures techniques et organisationnelles garantissant la sécurité de vos données.

SUIVEZ-NOUS !



En savoir plus sur la CGT COVEA :
CGTCOVEA.ORG
 Prendre contact avec nous ou adhérer :
CGTCOVEA.ORG/CONTACT/
 En savoir plus sur l'Ugict-CGT :
UGICTCGT.FR/QU-EST-CE/

la
cgt
 COVEA



FLASH SYNDICAL
JE M'ABONNE
 (c'est gratuit !)

