

Accord groupe sur la reprise d'activité

un accord positif mais peu engageant pour la direction !

Pourquoi cet accord ?

Dès le début de la crise, le groupe et les organisations syndicales ont signé un accord sur l'organisation du travail et les mesures sanitaires. Cet accord à durée limitée est arrivé à échéance et un nouvel accord devenait nécessaire pour traiter la période post-confinement.

Quels sont les sujets abordés dans cet accord ?

- Les consignes sanitaires (la distanciation réduite à 1,5m)
- La reprise d'activité avec attention particulière pour les personnes fragiles
- L'organisation du travail durant cette phase de reprise, dont les modalités de télétravail
- L'activité partielle

L'accord soumis à signature est disponible dans son intégralité sur demande à l'un de vos élus Cfdt

Quels sont les points positifs ?

L'esprit de l'accord : Nous aurions pu craindre que le groupe ne décide d'une reprise à marche forcée sans tenir compte de la situation sanitaire, cet accord nous laisse entrevoir le contraire.

Les règles sanitaires : Les consignes sanitaires et la surveillance restent de rigueur au moins jusqu'à la fin de l'année (sur site et lors des déplacements), des tests seront disponibles en cas de besoin.

Les délais de prévenance : Lors de chaque changement de situation (reprise sur site, changement d'organisation) un délai de prévenance de 5 jours ouvrés est désormais applicable.

L'attention particulière portée aux personnes fragiles : Des règles spécifiques de reprise ont été établies pour personnes vulnérables (ou cohabitant avec une telle personne) et les personnes en situation de handicap.

La parentalité : Une attention particulière pour les personnes ayant des problématiques de garde d'enfants.

La rémunération en activité partielle : La rémunération des personnes en activité partielle est maintenue à 92% (acquis du précédent accord) et portée à 100% pour les personnes fragiles.

Les règles d'organisation du télétravail : Des consignes claires sur la façon de télétravailler ont été définies (plages horaires, communication avec l'équipe et le management,...) afin de limiter les abus.

Les heures supplémentaires : Cet accord interdit le recours aux heures supplémentaires dans les unités faisant appel à l'activité partielle ou en GAE. Il paraîtrait absurde de faire travailler encore plus certains alors que leurs collègues sont en chômage partiel ou incités à quitter l'entreprise !

La pénibilité : Des pauses supplémentaires sont accordées en cas de port du masque obligatoire.

La transparence : Une visibilité sera donnée à vos élus sur la gestion de cette crise.

Quels sont les points gênants ?

Le timing : Cet accord entre aujourd'hui en vigueur alors que le précédent a pris fin le 26 juin démontrant un cruel manque d'anticipation de la direction sur ce sujet. De plus à TAS la reprise d'activité est déjà bien entamée et bon nombre de mesures ne concernent plus grand monde...

Le manque d'engagement de la direction : Bon nombre des articles contiennent des formules comme « dans la mesure du possible » ou « on essaiera de »...

Le manque de solidarité entre unités : Cet accord permet un recours massif aux heures supplémentaires dans les unités surchargées mais ne prévoit pas de solidarité envers les unités en GAE ou en chômage partiel.

En conséquence la Cfdt a signé cet accord groupe afin de valider ces acquis.

Il nous reste à lutter pour vos droits et faire en sorte que cet accord groupe soit mieux appliqué à TAS que le précédent !

Un souci d'interprétation ? contactez-nous

Contacts



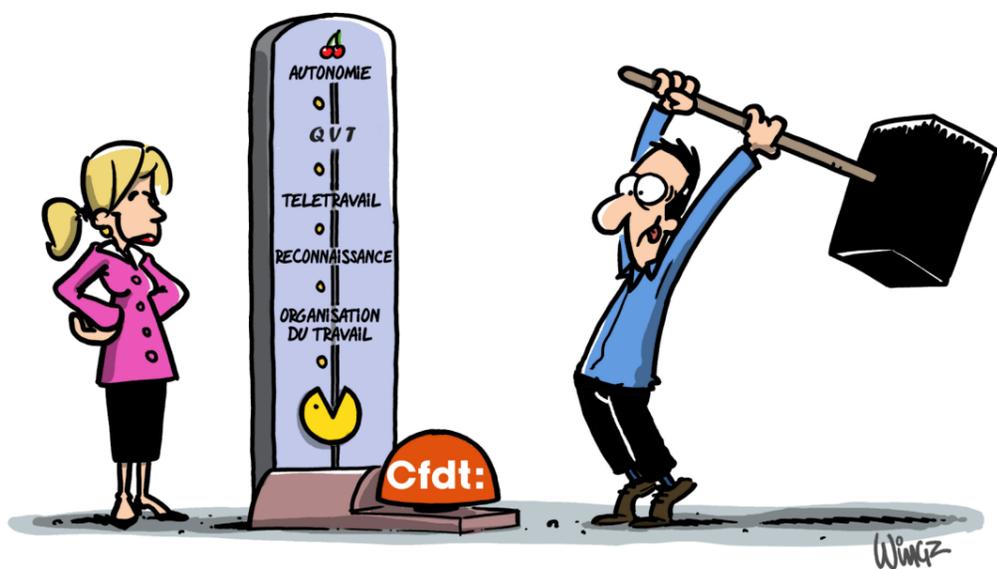
PARLONS

CONDITIONS DE TRAVAIL

La CFDT Thales lance une grande enquête sur

**L'impact de la gestion de la crise
Covid sur VOS conditions de travail**

FRAPPEZ UN GRAND COUP...



**Pour participer, rendez-vous sur :
<https://www.cfdt-thales.com/actualites.html>**

ou flashez le QR-code :



Des questions ? N'hésitez pas à contacter votre équipe CFDT