

# 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



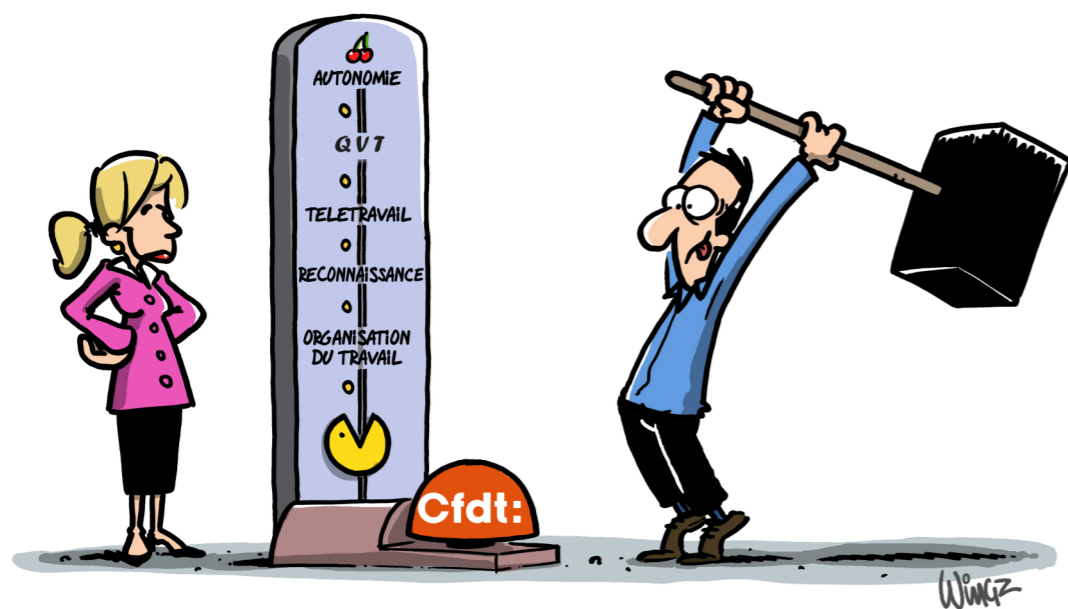
**PARLONS**

**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**