

GAGNER DES ACCORDS QUI PROTÈGENT LES SALARIÉ·E·S

La situation Covid-19 que nous vivons perturbe nos vies personnelles et professionnelles. C'est pour cela qu'il est nécessaire de négocier dans les entreprises des accords pour le retour à l'activité.

Vos délégué·e·s UFICT-CGT portent les revendications des salariés, dans l'optique d'une protection optimale de votre santé, mais aussi la prise en compte des situations particulières soulevées par cette crise et la reconnaissance des efforts fournis.

Les entreprises constituent un lieu propice au développement du virus mais aussi d'injustices entre les salariés. Le droit du travail, les accords collectifs de branche ou d'entreprises ont vocation à atténuer ces inégalités.

Une charge de travail adaptée

La diversité des situations de travail et familiales nécessite que les conditions et les méthodes de travail soient adaptées afin de permettre à chacun de s'investir au mieux.

Si les équipes, emmenées par leurs managers, travaillent intensément à la reprise de l'activité, le retour à une situation admissible de travail ne pourra réussir que si les **directions leur en donnent les moyens et la latitude nécessaire** : assouplissement des objectifs, temps de réunions optimisés, reconnaissance...

Nous devons tirer les enseignements de cette crise, limiter les indicateurs désincarnés et les reporting chronophages au profit de la confiance mutuelle.

Télétravail en mode COVID-19

Qui voudrait d'une deuxième vague et d'un confinement aussi radical ?

Certes le télétravail préconisé est à prioriser, pour autant il ne doit pas ou plus s'effectuer en mode dégradé.

Les outils nécessaires au travail et les frais professionnels doivent être assumés par les employeurs :

- ▶ La prise en charge de tous les équipements (ordinateur, chaise de bureau, écran, clavier...), pour prévenir les Troubles Musculo Squelettiques (TMS) et travailler dans de bonnes conditions.
- ▶ Une indemnité forfaitaire mensuelle de 50 € pour couvrir l'ensemble des frais des télétravailleurs en gestion de crise.
- ▶ La prise en compte de la garde des enfants en l'absence de structures d'accueil et/ou de la continuité pédagogique à la charge des parents avec un droit d'absence rémunérée à 100 % pour tous les parents, y compris les télétravailleur·se·s, réduction du temps et de la charge de travail.
- ▶ L'étude pour chaque télétravailleur·se des conditions d'exercice : temps de travail, droit à la déconnexion et charge de travail.

NOUS DEVONS TIRER
LES ENSEIGNEMENTS
DE CETTE CRISE,
LIMITER LES
INDICATEURS
AU PROFIT DE
LA CONFIANCE
MUTUELLE



UFICT
mines-énergie

Un espace de confiance pour agir

Retour d'expérience sur le télétravail

L'UFICT-CGT revendique l'ouverture de négociations autour des accords existants (télétravail, droit à la déconnexion...) en tirant profit du retour d'expérience de cette période de confinement.

Il est nécessaire aussi de revoir le périmètre des métiers éligibles au télétravail. Les directions, dans nombre de cas, auront du mal à justifier que des salariés venant de passer plusieurs mois en télétravail ne puissent pas en bénéficier dans le futur.

Reconnaissance

Une nouvelle fois, les salariés ont démontré leur engagement, leur professionnalisme et leur capacité d'adaptation. Ils attendent plus qu'une tape dans le dos en retour... Cette conscience professionnelle, ces efforts consentis, cette abnégation pour assurer la continuité d'alimentation énergétique de la nation, **doivent être reconnus à leur juste valeur** par une augmentation du SNB (quasiment gelé depuis 3 ans) et des enveloppes de NR supplémentaires.

L'UFICT-CGT reste réservée sur la distribution de primes : elles ne sont pas pérennes, exonérées de cotisations sociales et ne financent donc pas notre protection sociale. De plus, n'oublions pas que l'attribution de ces primes est très souvent opaque et accentue la compétition et les inégalités entre les salariés.

Jour de congés, RTT

Grace à l'intervention de la **CGT**, nous observons des avancées dans les négociations en cours, pour autant certaines de nos revendications doivent être encore soutenues comme :

- ▶ L'assouplissement de la monétisation du CET,
- ▶ L'augmentation du seuil d'écrêtement pour les congés annuels,
- ▶ Le paiement possible des jours de congés restants,
- ▶ Le déplafonnement du forfait jour, la garantie des temps de repos, notamment ceux de cet été.

Eviter la crise de l'alternance

Certains apprentis en contrat d'alternance dans nos entreprises pourraient se retrouver, du fait de la situation particulière que nous traversons, en échec. S'ils le souhaitent, ils doivent pouvoir redoubler leur année au sein de nos Entreprises. Il faut également pouvoir adapter le contrat d'alternance si leur cursus scolaire était prolongé du fait de la crise sanitaire.

Conditions de reprise

L'UFICT-CGT demande à ce que les transports individuels soient facilités pendant la crise (solutions de stationnement, prise en charge des frais de taxi, Indemnités Kilométriques...).

Pour l'UFICT-CGT garantir le respect des mesures sanitaires et des conditions de travail favorables reste la priorité.

Rejoignez-nous pour repenser le travail de demain.

GRÂCE À
L'INTERVENTION
DE LA CGT, NOUS
OBSERVONS
DES AVANCÉES
DANS LES
NÉGOCIATIONS EN
COURS



UFICT
mines-énergie

Un espace de confiance pour agir