

Focus sur l'accord COVID

Le 30 juillet dernier, la CGT a signé les 3 accords Intéressement, Abondement et COVID.

L'accord COVID ou «*accord relatif aux mesures reconnaissant la mobilisation des salariés pendant la crise sanitaire de la COVID-19 et accompagnant la reprise d'activité*» ne prend pas en considération l'ensemble de nos revendications mais il apporte un plus pour les salariés. **Ne pas le signer, c'est perdre le bénéfice des mesures complémentaires.** Cet accord a une durée déterminée puisque les mesures s'estomperont au 31 décembre 2020. Bien évidemment celui-ci possède certaines clauses que nous ferons respecter afin d'éviter que certains ne s'autorisent un droit d'interprétation.

Il comporte 4 dispositions sur la reprise d'activité et 2 dispositions sur la reconnaissance.

Reprise d'Activité

• Recours aux heures supplémentaires

Les heures supplémentaires générées au cours de la période d'application de l'accord (réalisées dans le cadre de l'astreinte ou à l'occasion des travaux de résorption du retard) seront automatiquement payées en intégralité.

Elles seront organisées sur demande du management dans un délai de prévenance suffisant pour permettre à l'agent de s'organiser.

Elles pourront se faire le samedi (hors équipe astreinte ou service continu) ou en lieu et place de jours de RTT sur la base du volontariat.

• Déplafonnement du nombre d'astreintes annuelles

3 périodes d'astreinte supplémentaires maximum au delà du plafond prévu dans l'accord local de votre DR.

• Prises et fins de travail sur le lieu du chantier

Ce sujet était inscrit dans le calendrier des négociations 2020. La CGT depuis plusieurs années s'oppose à cette organisation du travail car elle a vocation à mettre en péril le collectif de travail, et aura forcément un impact sur la sécurité des salariés.

Contrairement à ce que certaines régions envisagent, **la signature de cet accord n'a pas vocation à généraliser la prise de travail sur chantier.** L'esprit de l'accord est de se mettre en perspective avec la situation sanitaire et d'offrir la possibilité, en cas de nécessité, «*de limiter les interactions entre salariés*».

• Travail à distance

Depuis plusieurs mois, nous évoquons que le travail à domicile tel qu'il a été mis en œuvre pendant le confinement a eu un impact économique non négligeable pour l'ensemble des salariés mais aussi sur leurs conditions de travail. Durant cette négociation, **nous avons porté l'accès à la prime de 100€ du TAD pour celles et ceux qui n'avaient pas de convention** et nous avons revendiqué **l'indemnité URSSAF (qui prend en compte le transfert des charges de l'entreprise vers le salarié) à savoir 50€/mois sur 3 mois, soit 150€.**

Sur la première demande, **nous avons obtenu le versement de l'indemnité forfaitaire de 100€ brut** pour les salariés qui ont travaillé à domicile du 17 mars au 18 mai 2020. Celle-ci, de fait, exclut les salariés qui l'ont déjà perçue au titre de leur convention individuelle de télétravail ainsi que les salariés qui ont bénéficié des dispositions relatives à la garde d'enfant sur l'intégralité de cette même période.

De plus, l'accord (uniquement dans le cadre du COVID) réduit le temps de présence du salarié sur son lieu habituel de travail à au moins 3 jours par semaine.

La négociation prochaine du nouvel accord TAD sera l'occasion de porter la revendication sur l'élargissement des populations ayant accès au travail à distance et de faire acter l'indemnisation URSSAF.





Reconnaissance

• Prime « engagement exceptionnel au coeur de la crise sanitaire »

Les salariés qui se sont fortement impliqués dans la mise en œuvre des Plans de Continuité et/ou de Reprise d'Activités, bien au-delà de leurs missions habituelles, seront éligibles à cette prime qui sera versée dans le courant du second semestre 2020.

Cette prime concerne entre 15 % et 20 % des Agents de GRDF, dans une fourchette pouvant aller **de 500 € à 1 200 €**.

A titre indicatif, des repères permettant au management d'orienter ses choix de reconnaissance seront partagés avec les entités au travers d'une note d'application, notamment:

- solicitations fortes et dans des délais contraints,
- réalisation d'activités allant au-delà des attendus de la fonction,
- implication personnelle au service du collectif de travail,
- contribution personnelle à l'organisation du travail dans les circonstances particulières et inédites de la crise sanitaire,
- réalisations d'activités logistiques permettant la mise à disposition d'outils ou équipements essentiels au plan de continuité d'activité,

- participation à la mise en place et/ ou au portage du plan de continuité d'activité,
- contributions fortes au plan de reprise d'activités...

Un comité de suivi sera mis en place fin septembre ou début octobre 2020, avant passage en paie.

Dès à présent, nous nous offusquons de l'application restrictive de ce paragraphe. En effet, l'ensemble des collègues est éligible à celle-ci et nous ne laisserons pas faire ce « partage entre amis » où les seuls bénéficiaires seraient les mêmes qui postulent déjà au rémunérations périphériques liées à la performance (RPCC & RPCM).

• Ajout d'un 6^e critère d'intéressement de 490€ sur l'exercice 2020 portant l'intéressement moyen de 2450 € à 2940 €

Ce critère n'était pas prévu en entrée de négociations. Il est la réponse de la Direction a une revendication de la CGT : l'attribution d'une prime généralisée pour récompenser les efforts qui seront fournis pour rattraper le retard enregistré pendant le confinement.

Il permet de porter le montant moyen de l'intéressement à 2940€ (2200 euros en 2019).



BULLETIN DE CONTACT OU D'ADHESION

- Je souhaite prendre contact avec le syndicat
- Je souhaite participer à une rencontre avec le syndicat pour mieux connaître la CGT
- Je demande mon adhésion à la CGT



NOM : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

N° Tél. :

Email : @

Unité/Service :

A remettre à un militant CGT ou à votre syndicat de proximité

