****

**Cahier revendicatif CGT ST pour l’accord sur l’organisation du travail en 1er phase dé-confinement COVID-19**

**Principes CGT**

Comme le virus n'a pas disparu, qu'on n'a toujours ni vaccin ni traitements, qu'on est victime des politiques libérales qui ont affaibli notre système de santé et de l'incurie du gouvernement… mais qu'il faut éviter un effondrement économique, on va devoir travailler dans des conditions sanitaires risquées, d'où le maintien de la PRUDENCE comme règle de conduite, et l’adaptation en fonction de l’évolution de l’épidémie.

La priorité doit être la protection collective.

Sans tomber dans des conditions qui dégradent trop la liberté.

**Ouverture de négociations locales**

Car un certain nombre de points nécessitent une adaptation à des réalités de sites très diverses.

**Personnes fragiles, femmes enceintes, vivant avec personnes fragiles**

Maintien chez elles, soit en télétravail, soit en “chômage partiel complété” par ST (net maintenu à 100% primes comprises); vérification qu’il n’y a pas de pression au retour principalement au Manufacturing.

**Personnes en garde d'enfants**

Que les salariées puissent être mises en "chômage partiel complété" tant que un de leurs enfants ne peut aller à l’école, et aussi si elles choisissent de ne pas mettre leurs enfants à l'école, vu la complexité du fonctionnement scolaire.

**Personnes en Télétravail :**

* Jusqu’ à fin mai
  + Maintien du télétravail pour les personnes en application des préconisations des autorités publiques. Ajustement en fonction de la situation sanitaire.
  + Si la direction veut faire revenir un certain nombre de personnes, ce nombre doit être limité et défini localement et il ne doit pas y avoir d’obligation de retour pour les personnes qui ne le veulent pas.
  + Permettre le retour sur volontariat un jour par semaine des personnes actuellement en télétravail qui en exprimeraient le besoin ; par roulement, en organisant les conditions de sécurité (nombre de personnes, bâtiment disposant des moyens nécessaires de protection…).
* Compensation des frais lié au télétravail (participation frais électricité, abonnement internet, repas supplémentaires...).
* Droit à la déconnexion

**Personnel du Manufacturing**

**Santé et Sécurité :**

* Réalisation d’un protocole local des entrées et sorties décalées (sens de circulation, heures décalées…) pour les changements des équipes à **négocier par site** pour s’adapter aux réalités de ceux-ci.
* Moyens de sécurité adaptés pour les formations aux postes (si impossible d’annuler celles-ci) et également pour les installations des nouveaux équipements (masques FFP2 si proximités, …).
* Octroi de temps supplémentaires de pauses.
* Revue du planning initial des installations.
* Gestion des gestes barrière et autres mesures comme la restauration : application des préconisations de l’inspection du travail pour le site de Crolles et examen de ces préconisations et d’autres propositions dans les négociations locales.

**Cadrage des effectifs présents et de l’activité par unité de production.**

* Une limitation de l’ensembles des effectifs présents en salle blanche avec un plafond à négocier par site, au vu de la grande disproportion de quantité de salarié-e-s travaillants par salles blanches et sites (Par ex 90% de l’effectif pour Tours représente 90 pers environ, alors que pour Crolles cela représente 180pers..).

Chiffrage par zone de travail

Une mise en place de rotation adapté aux personnels de nuit

* Réguler l'objectif de l'activité (prod et maintenance) par FAB en fonction de l'effectif (contrôlé toutes les semaines en CSE local).
* Contrôler l’accessibilité au dispositif de rotation pour ne pas avoir d’exclusion de certains salariés, notamment les intérimaires.
* Garantir une rotation minimum par personne.

**Restauration, zones communes.**

Adapter les mesures du protocole national de façon stricte et de façon adaptée sur chaque site. (Gestion des flux, des espaces résiduel…)

**Indemnisation des frais kilométriques.**

* Maintien de la mesure de remboursement des frais kilométriques mise en place depuis le début du confinement et s’arrêtant le 11 mai.

**Indemnisation des frais de restauration :**

Au vu de la complexité des espaces de restauration, du risque plus important de contamination, du nombre d’accueil drastiquement réduit, et du fait que de nombreux salarié-e-s ne souhaitent plus s’y rendre et apportent leurs propres repas.

* Nous demandons un système d’indemnisation des repas, comme par ex l’extension des primes paniers à l’ensemble du personnel

**Transports en commun ou covoiturage pour ceux qui n’ont pas d’autre solution**

* Dotation de 2 masques supplémentaires et une quantité de gel hydroalcoolique suffisante pour les salarié-e-s utilisant les transports en commun.