

Comprendre les mesures exceptionnelles négociées pour aborder ce nouveau confinement

- A la demande de **FO**, la Direction a ouvert des négociations pour encadrer les nouvelles mesures de renforcement du confinement conduisant notamment à la fermeture des crèches et des établissements scolaires.
- Nos demandes portaient également sur la pénurie de matières premières et son impact sur la gestion des périodes non-travaillées par les salariés.

Des mesures équitables pour tous les salarié(e)s

FO a demandé la négociation d'un accord regroupant des mesures exceptionnelles pour l'ensemble des salariés du groupe en France, **d'une façon adaptée et équitable**, entre un(e) salarié(s) qui peut télétravailler et un(e) salarié(s) qui ne pourrait pas, sans remise en cause par les différentes directions locales, incluant :

- **Des mesures encadrant le télétravail** et son application dans la partie Tertiaire et la partie Usines/Centres de logistique.
- **Des mesures de chômage partiel** qui permettront aux personnes devant garder leurs enfants et qui ne peuvent télétravailler de leur maintenir une rémunération au plus près d'un salaire à 100% (salaire de base + primes).
- **Des mesures de prévention sanitaire** avec notamment, le déploiement de test PCR pour les salarié(e)s souhaitant se faire tester, et la poursuite de la vaccination dans le respect des nouvelles règles annoncées par le Président.

A cette occasion, **FO** a également revendiqué :

- La mise en place d'un **chômage partiel pour tous** qui permettrait aussi de couvrir les autres crises qui pourraient toucher les salariés en usines de production et en centres de logistiques suite aux différentes pénuries de matières premières (plastiques, métaux, électroniques,...), **pour éviter l'imposition de prises de congés, alors que personne ne peut savoir à ce stade si la carence de ces composants ne va pas « stopper » de façon durable l'activité industrielle comme en 2008/2009.**



La Direction n'a pas souhaité prendre en compte ce dernier point dans la négociation, mais nous continuerons à négocier des mesures de chômage partiel comprenant toutes les situations de crise.

Télétravail, chômage partiel, congés :
retrouvez les principales mesures du nouvel Accord en page 2.

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez votre équipe locale **FO**



Conditions de poursuite des activités

En plus des consignes déjà en vigueur (restauration et pauses, gestes barrières...), voici les mesures supplémentaires du dispositif COVID-19 de Schneider Electric pour l'ensemble du territoire (détaillés dans la [Lettre d'information sociale du 02 avril](#)) :

- **Poursuite des activités industrielles** dans un contexte de mesures sanitaires renforcées.
- **Adaptation de l'activité des personnels itinérants** en fonction des capacités d'accueil de nos clients et dans le strict respect de notre protocole sanitaire.
- **Systématisation du télétravail** pour l'ensemble des emplois télétravaillables : hors cas particulier de continuité d'activité, la présence sur site doit être exceptionnelle, se limiter à un jour par semaine et être motivée et approuvée par le manager.

- **Dans les sites tertiaires :**

L'objectif est de ramener à 10% les taux de présence sur site hormis les activités exigeant une forte continuité d'activité (Labo, CCC, Gestion de site, Santé au travail, etc.).



La Direction n'a pas donné suite à la demande de FO de permettre aux équipes du CCC de passer à 100% en télétravail si leur poste est télétravaillable et si souhaité.

- **Dans les usines et centres de distribution :**

Les salarié(e)s dont les **Job codes ne les rendent habituellement pas éligibles au télétravail** pourront télétravailler 1 ou 2 jours en accord avec leur manager.

Conditions du recours à l'activité partielle

- Pour motif de garde d'enfant(s) dans les conditions suivantes, pour un seul des deux parents :
 - Être dans l'impossibilité de télétravailler
 - Lors des semaines « d'école à la maison » (fermeture de l'établissement scolaire)
 - Enfants de moins de 16 ans
 - Enfants en situation de handicap sans limite d'âge
- Salariés en situation de **vulnérabilité** et ne pouvant pas recourir totalement au télétravail.

Rémunération de l'activité partielle

- 90% du salaire net mensuel sur les forfaits horaires et 100% sur les forfaits jours.
- Maintien de la prime panier pendant la période d'activité partielle.

Prise de congés

- Tous les congés et/ou JRTT déjà posés par les salariés entre le 2 et le 30 avril 2021 restent posés et ne pourront pas être décalés.
- Grâce à **FO**, les congés et/ou JRTT déjà posés par les salariés à compter du 2 mai 2021 pourront être avancés sur le mois d'avril avec l'accord du manager, sur la nouvelle période de vacances scolaires (du 10 avril au 25 avril 2021).
- La prise de congés payés/JRTT par les salariés qui n'en aurait pas posés durant la période du 2 au 30 avril 2021 sera facilitée autant que possible par les managers sous réserves des contraintes liées aux impératifs d'activité.

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez votre équipe locale **FO**

