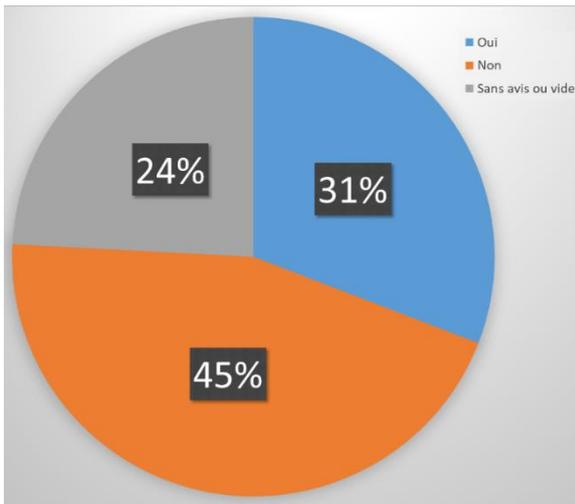




## Accord « mesures sociales COVID19 » : les résultats du sondage CGT

« C'est par mon ordre et pour le bien de l'État que le porteur du présent a fait ce qu'il a fait » (Alexandre Dumas – les trois Mousquetaires)

Vous avez été 149 à répondre au sondage de la CGT, dont **31% sont favorables à l'accord et 45% défavorables.**

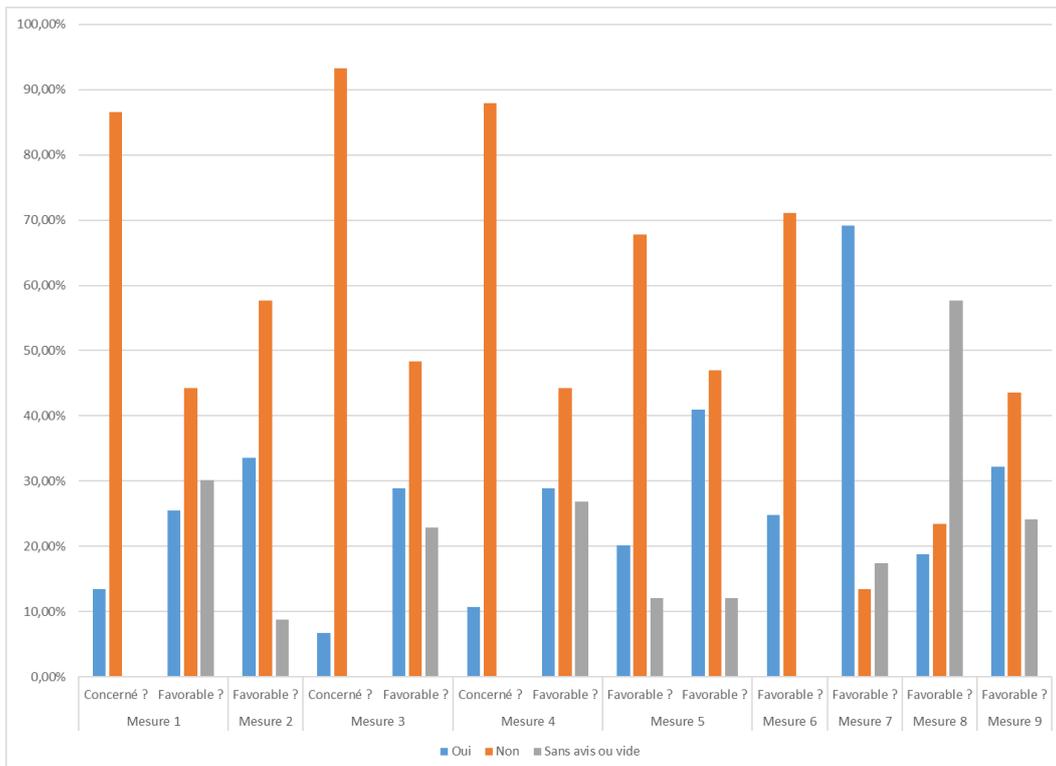


**Notre analyse :** L'enthousiasme n'est pas de mise...

Certes, nous aurions souhaité avoir plus de réponses pour légitimer ce sondage. Pour Framatome, chaque accord concerne potentiellement près de 10 000 salariés. Pour la CGT, étant donné qu'un accord vous concerne toujours, il doit faire l'objet d'une consultation la plus large.

Le résultat électoral ne peut suffire pour se prononcer dans une situation aussi inédite. Bien évidemment (et surtout dans ce cas : négociation non stop sur une journée jusqu'à 22h !), la direction préfère que les négociateurs décident seuls de la position de leur organisation syndicale. La CGT a fait son possible dans l'urgence pour consulter ses syndiqués dans tous les établissements, mais aucune information large n'a été possible.

### Voici les réponses fournies pour les 9 mesures de l'accord COVID19 du 3 avril



### Rappel des mesures 1 à 9 de l'accord

Mesure 1 - Décompte à titre rétroactif de 5 jours de congés pour les collègues en activité partielle du 18 au 31 Mars

Mesure 2 - Prise obligatoire de 5 jours de congé avant le 30 avril 2020

Mesure 3 - Prise obligatoire de congé du 24 au 30 Avril pour les collègues en arrêt pour garde d'enfant et les personnes vulnérables

Mesure 4 - Prise obligatoire 5 jours de repos pour les collègues en activité partielle au mois d'Avril

Mesure 5 - Plafonnement des congés et des jours de repos à deux semaines maxima entre le 1er Juillet et le 31 Août

Mesure 6 - Activité partielle rémunérée à 90% du net

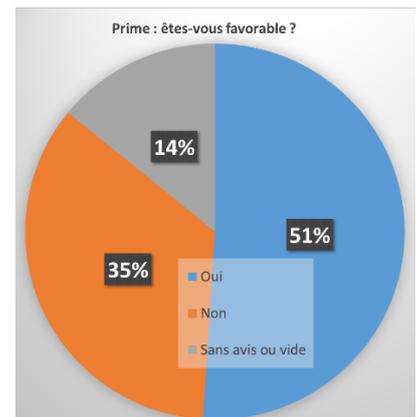
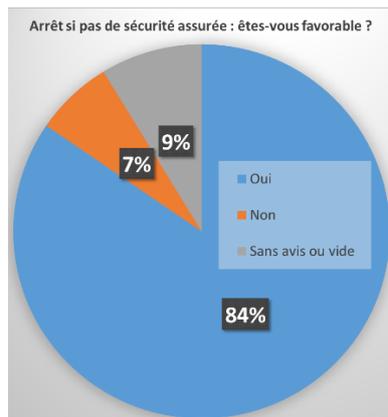
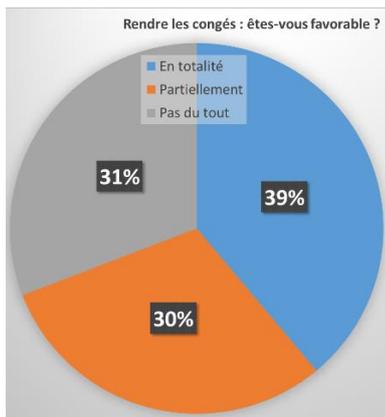
Mesure 7 - Prime de 30€/jour de travail au PCA et sur site entre le 18 mars et le 30 avril

Mesure 8 - Report de 6 mois du CCFC

Mesure 9 - Report des augmentations et des parts variables au mois de Juin

## Score des propositions de revendications

- 1- La direction doit rendre les jours de congés et de repos dont la prise a été imposée aux salarié.e.s.  
Une très grande majorité de répondants demande que les jours de congé et repos pris dans le cadre de cet accord soient récupérés en totalité ou partiellement.
- 2- Arrêt des activités dont les conditions de sécurité ne sont pas assurées.  
A la quasi-unanimité, les réponses sont positives
- 3- Reconnaissance de l'engagement de tou.te.s les salarié.e.s (en activité partielle, en télétravail, sur site) par l'attribution d'une prime d'activité de 30€/jour à tous le personnel.  
Une légère majorité de répondants est favorable à une prime. Seuls 35% sont contre.



## Vos contributions :

Elles vont de « *Le terme de vol de congé n'est pas du tout approprié. La situation est exceptionnelle, chacun fait des efforts. Prendre 5 jours de congés n'est pas un gros sacrifice* » à « *Le choix d'imposer 5j de congés avant le 30 avril à tout le monde a été absurde* », en passant par « *fait trop rapidement sans information, sondage aurait dû être fait avant* ».

Concernant les **revendications proposées**, voici quelques idées, en complément de celles du sondage (les expressions peuvent être différentes de vos contributions car des revendications ont été regroupées) :

- **Participation aux frais de déjeuner** comme il n'est plus possible de manger à la cantine à moindre coût.
- **Différenciation des primes** en fonction des **contraintes** des BUs / du niveau de **saire**, prime de **500€ à l'ensemble du personnel**
- Que les gens qui **continuent à aller sur site touchent plus** et ceux qui sont en télétravail ne touchent rien... mais ne se fassent **pas imposer de congés !**
- **Transparence totale** sur les impacts de nos actions.
- Les **personnes en télétravail** ne sont pas toutes égales (garde d'enfants, mauvaises conditions etc.), et doivent également d'une façon ou d'une autre, être **récompensées** pour leurs bons et loyaux services

**Nous vous remercions pour votre participation et vos contributions. Nous allons nous efforcer de vous consulter chaque fois que nous le pourrons pour définir nos revendications et les formes d'action possibles. Ainsi, vous êtes consultés ce mois-ci sur le télétravail en complément de l'enquête de la direction.**

L'intégralité de vos expressions se trouve sur les pages ci-après.



## Expression libre sur l'accord

*Cet accord me convient*

*Le terme de vol de congé n'est pas du tout approprié. La situation est exceptionnelle, chacun fait des efforts. Prendre 5 jours de congés n'est pas un gros sacrifice.*

*Fait trop rapidement sans information, sondage aurait dû être fait avant*

*Le questionnaire est trop binaire. Je suis favorable aux mesures qui imposent des prises de congés aux collègues en activité partielle et aux collègues en arrêt maladie pour garde d'enfant/assistance à personnes aux personnes vulnérables dans le contexte où les collègues en activité "normale" doivent prendre des congés. Je suis favorable à imposer des prises de congés pour les activités pour lesquelles cela permet de limiter le chômage partiel. Je n'y suis pas favorable pour les activités qui ne sont pas impactées par le confinement et qui peuvent être organisées en télétravail. "*

*Le choix d'imposer 5j de congés avant le 30 avril à tout le monde a été absurde*

*La pose de congés obligatoire ne me semble pas justifié du fait que nous subissons cette crise et que nous n'y pouvons rien. Je trouve également que la prime de 30euros devrait être donné obligatoirement pour les gens ayant pris le risque d'avoir cette maladie pour venir travailler et ne pas perdre de salaire plutôt que de la donner uniquement lors de travail effectué sur affaire dite "critique". "*

*Nous ne sommes pas à l'origine de cette pandémie et encore moins de ses conséquences mais comme d'habitude c'est nous qui trinquons. Après quelques années sans augmentation pour renflouer les caisses de l'entreprise alors que nous n'étions pas à l'origine des pertes maintenant ces nos congés ou le chômage partiel qui sont utilisés pour compenser les reports de chantier que nous n'avons pas décidés. Et les vrais responsables, ils participent comment à ces aléas ???*

*L'imposition des jours de congés est faite pour parer à une soi-disant improductivité des salariés. L'ensemble des salariés en télétravail se donne les moyens d'être aussi productifs que possible et font avancer les projets. Les projets n'ont d'ailleurs pas modifié leurs jalons, que ce soit interne Fra, interne groupe EDF ou autre. Alors que les mêmes directions ont la main sur ces jalons Ce sont donc les congés imposés qui créent l'improductivité alors qu'ils prétendaient lutter contre. Mesure sans aucun bon sens "*

*Je ne vois pas l'intérêt de s'asseoir sur des congés + la garantie de 100 % de la rémunération pour les cadres, pour passer de 84 % à 90 % de la rémunération. 6%, pour perdre aussi des jours de congé... Rien ne limite la direction d'imposer plus de jours que l'accord passé, si l'activité reprend difficilement.*

*L'imposition de jours de congés pour les personnes pouvant télétravailler est incompréhensible et inacceptable, cela n'a pour effet que de créer des retards massifs qui auraient pu être évités (du fait des congés pris à des périodes différentes par les acteurs d'un projet) et cela ne financent aucunement le chômage partiel, comme cela est beaucoup évoqué (cela n'a d'effet que sur une diminution des provisions faites sur les congés, et la diminution du nombre de congés qui pourraient être posés sur le CET). De plus, il y a une réelle injustice sur le fait que les salariés en chômage partiel puissent poser leurs congés jusqu'à fin mai (où le déconfinement devait être en place), alors que ceux en télétravail devaient le faire jusqu'à fin avril, alors que ce sont plutôt les personnes en chômage partiel qui doivent être présent sur site en mai pour rattraper le retard accumulé dans leur travail. C'est une décision incompréhensible.*

*C'est comme d'habitude, les petits payent pour que les gros n'aient rien à sortir... !!!! :-)*

*Je suis plutôt d'accord avec l'accord signé, tout le monde doit faire un effort dans une situation comme celle-ci. L'accord porte certes atteinte à la liberté des employés (prise de congés obligatoire) mais cela était déjà autorisé par le code du travail. Des entreprises imposent tous les ans plusieurs semaines de congés avec des fermetures*

*d'entreprise...Le seul point négatif concerne l'obligation de prendre des congés pour les salariés qui travail. Avec une telle mesure, on empêche les salariés de travailler et donc de tenir les jalons et de permettre à la société de faire du cash. De plus, cela insinue que les employés en télétravail ne sont pas à 100%...ce qui est faux !*

*Merci aux autres syndicats d'avoir signés cet accord équilibré dans cette situation exceptionnelle. Il y en a marre de la CGT et de sa politique rétrograde et archaïque. La CGT en perte de puissance après ces nombreux échecs, ne propose rien de constructif et défend son propre intérêt comme d'habitude.*

*Un accord, même imparfait, mieux que le chaos*

*Aucun*

*Le salarié n'a pas à supporter les erreurs dû aux choix désastreux dictés par la politique néo libéralise du gouvernement. En aucun cas, il ne peut être tenu responsable car par définition il ne l'est pas."*

*Il serait bien de préciser dans l'accord le cas des personnes fragiles et de leur confirmer que le télétravail mis en place le restera le plus longtemps possible.*

*Les augmentations sont négociées avant la crise et ne doivent donc pas être décalées sauf si ce décalage est financièrement compensé.*

*Encore une vaste mascarade orchestrée par la direction et les syndicats au détriment des salariés sous prétexte que les caisses du groupe pourraient bientôt être dans le rouge. Il y en a plus qu'assez de faire des efforts pour cette entreprise qui n'en fait aucun à la hauteur en retour pour les salariés et qui ne respecte même pas la convention collective depuis des années ! Les règles protégeant les salariés sont bafouées en permanence et ça devrait être normal ?! Tout ceci n'est plus acceptable, il faut arrêter de prendre les salariés pour des cons ! Est-ce normal de se voir imposer des jours de congés quand l'activité est en surcharge (notamment à DTI) et que finalement, nous sommes obligés de travailler pendant des jours de congés imposés obligatoires ? Sur quelle planète vit-on ? On marche sur la tête !!!*

*J'ai mis sans avis pour la prise de congés avant le 30 avril car j'estime que pour les salariés en télétravail 100% ou avec des enfants cela peut être considéré comme acceptable, tant que l'employeur n'y prend pas goût. Maintenant, obliger aussi ceux qui n'ont pas cessé l'activité ou qui sont à 2 semaines de leur démission ou avec un jalon etc., c'est de l'imbécilité. En clair, il aurait fallu faire du cas par cas.*

*Aucune information par la direction que des blablas*

*Concernant la prime j'ai noté pas d'accord car je pense qu'il y a des personnes sur site qui ne devraient pas y être. OK pour les opérateurs et assistance terrain mais NOK pour le personnel de bureau"*

*Chacun doit mettre son écot*

*30€ par jour, mais nous on travaille 12 heures et pas 8h alors pourquoi 30€ et pas 45€ ! car 12h avec un masque ça tire plus que 8h !!*

*Accord profondément démotivant. Si le but est de faire en sorte que les gens soient prêts à donner le meilleur pour la reprise c'est complètement raté. En revanche si le but est de faire des économies à court terme en pensant que le personnel et sa motivation sont sans importance on comprend mieux. Par ailleurs, l'application uniforme est totalement incompréhensible : l'ingénierie est peu impactée par le confinement, son activité se planifie sur plusieurs mois alors que les usines sont plus sérieusement touchées. Voici un bon exemple d'entreprise non agile.*

*Productivité fortement impactée à cause de la pose de ces congés, mesures contreproductives en cette période où notre charge en télétravail n'est pas diminuée bien au contraire. Aucune contrepartie financière sur les dividendes et actionnaires, aucun effort salarial des plus gros salaires (vu dans d'autres entreprises). Période de pose de congés trop courte. 10 jours max de CPN à l'été non acté partout mais grosse incidence sur la santé des salariés si ce long break n'est pas fait cette année, impact sur l'année suivante. La carte de la solidarité est très facilement montrée pour que l'on travaille pendant nos congés pour ne pas impacter les chantiers.*

*Période exceptionnelle = mesures exceptionnelles qui doivent permettre à l'entreprise de surmonter la crise tout en maintenant un cadre social agréable. Je pense que Framatome gère bien cette crise pour le moment. Cependant, le fait de déduire 5 jours de congés aux collègues en arrêt pour garde d'enfant et des personnes vulnérables est le seul point non acceptable humainement.*

*Que tout le monde prenne 5 jours de CG en solidarité me semble une bonne mesure si on la limite là, donc pas d'autre contraintes sur les CG, en particulier pas 5 jours encore en mai ni limitation forcée à 10 jours cet été. Je peux comprendre que chaque site ou chaque entité cherche le meilleur moyen de reprise en concertation avec ses salariés, mais imposer une règle comme celle de limitation des CG en été, arbitraire et générale, ne me semble pas justifié (surtout si on veut toujours limiter le nombre de*

personnes présentes en même temps sur le site pendant cette période estivale). Par contre en ce qui concerne le report du CCFC et des augmentations et part variable (vu que ce n'est pas une annulation) je ne vois pas d'inconvénient si cela permet aux services de paie de se focaliser sur des points urgents."

On peut être au bout physiquement et psychologiquement des conditions de travail sous confinement et déconfinement, mais au lieu de pouvoir se ressourcer, voir aider ses proches cet été en prenant ses congés comme d'habitude (dans mon cas 4 semaines, comme tous les étés depuis 15 ans d'ailleurs), c'est la sécu via l'arrêt maladie qui va devoir palier les pétages des plombs. Que du pognon en jeu, rien d'autre.

Nous obliger à prendre nos congés en avance sur 2020 alors que nous n'avons pas de problème de charge de travail est inadmissible. Cela n'est pas pertinent (car nous travaillons sur projets à cycle long, HPC ou grand carénage) et est perçu comme une violation de nos droits à congés pour permettre de toucher les aides de l'état afin de verser des dividendes aux actionnaires (dont l'état). C'est INTOLERABLE. Ceci devrait être géré au cas par cas par les chefs de section, en accord avec le salarié en fonction de sa charge de travail pour que cela reste une mesure juste. Ce n'est pas le cas aujourd'hui. Action proposée : demander que l'économie faite sur l'exonération de charges patronale soit reversée aux salariés en abondement sur la participation (jusqu'à 2000€ ; non soumis à CSG-RDS)."

Les raisons de ces changements ne sont pas claires. En quoi aide-t-on l'entreprise et les salariés touchés par le chômage partiel en "avançant" des congés ? En quoi forcer les ingénieurs et cadres qui sont en télétravail à prendre des congés en Avril aide l'entreprise à maintenir ses activités quand ces derniers n'avaient pas prévu de congés ni sur avril ni sur mai ? Cela n'a que pour effet de repousser d'1 semaine au moins (en fonction de l'enchaînement des congés des uns et des autres) l'ensemble des échéances en rajoutant une semaine d'inactivité non planifiable et non planifiée. Sommes-nous puni d'avoir assuré nos fonctions comme il se doit malgré les conditions fortement dégradées liées au COVID19 ?"

Il n'a pas été pris en compte les salariés travaillant à temps partiels dans la prise de 5 jours, il n'a pas été proposé pour ces salariés un prorata sur leur temps de travail

Les augmentations sont applicables au 1er janvier, pourquoi tous les ans elles ne sont données qu'en avril ? Cette année, c'est pire encore ! l'an prochain, ce sera en décembre ?"

J'ai dit que je suis pour une prime pour ceux qui ont travaillé sur site mais je pense qu'elle devrait être plus importante

Organisation la plus large possible pour décider de ce que l'on fait entre collègue (DGI, grèves, débrayage...)

Le versement des augmentations en juin n'est pas différent de l'an dernier, donc aucun lien avec la crise sanitaire COVID 19

Les avancées sont obtenues uniquement par ceux qui signent les accords. Quand la boîte fera faillite, le seul accord sera de retrouver un autre emploi.

Pour ceux qui ont travaillé en télétravail aucune reconnaissance

C'est mieux de négocier avec la direction et obtenir des avancées (même si c'est modeste) plutôt que de faire le blocage systématiquement.

sur les congés payés imposés par la Direction, je suis surprise de voir que le Projet Koeberg (RGV) ne fasse pas partie des priorités, donc on a tous plus ou moins travaillé pendant nos congés, fait des heures supplémentaires et la paie semble croire qu'on essaie de flouer la boîte en profitant du fait qu'on est à la maison pour travailler moins, mais c'est tout le contraire ! il m'est arrivé de commencer à 8 h 30 et de finir à 19 heures ! au temps pour les 7h32 ! et là, pas de pointage pour le prouver. Pour ce qui est des trente euros pour le PCA, c'est bien le moins qu'on puisse faire ! Je dirais même : ce n'est pas beaucoup"

Voilà, comment Framatome reconnaît les efforts de ceux qui ont une conscience professionnelle !"

Très bon accord !

Accord qui semble équilibré car 1/ il propose des solutions report de congés pour les personnes du PCA + prime pour les personnes présentes. 2/ il ne pénalise que très peu les personnes en arrêt pour garde d'enfant / personnes vulnérables et celles qui ont fait du télétravail. Cela me semble juste vis-à-vis des personnes qui sont venues travailler depuis le début de la période COVID19. La limitation à 15 jours de congés en juillet-août pour les coups me semble moins juste pour ces personnes-là car cette période en entreprise avec ces dispositions de mobilisation ont été éprouvantes sur le terrain 2 mois durant... Une tolérance (on parle de bienveillance dans cet accord) me semble opportune ! "

*L'accord a été établi en essentiellement pour le personnel étant touché par les mesures de chômage partiel sans tenir suffisamment compte du personnel qui a toujours été mobilisé sur site (personnel staff des tranches à l'arrêt)*

*Pour les congés d'été les ouvriers ne sont pas responsables de cette crise*

*Un accord qui est, une fois de plus, du côté des grands patrons et des actionnaires, et non des salariés. Une fois encore, c'est les salariés qui payent les conséquences de l'épidémie, le patronat et les actionnaires nous désignant comme responsable des pertes financières. Il n'y a aucun responsable dans tout ça, juste des femmes et des hommes qui subissent cette crise épidémique. Le patronat et les actionnaires ont oublié, et ceci depuis bien longtemps, que derrière les billets de banque, il y a des êtres humains. Il sera intéressant de surveiller de près les primes que les hauts dirigeants obtiendront pour leur ""bonne gestion financière de leurs équipes durant l'épidémie"".*

*Je suis partagé, il me semble qu'il y avait des voies pour plus de justesses, (mais cela allait à l'encontre de l'individualisme) : que les personnes qui peuvent travailler à 100% le fasse, que les autres travaillent autant que possible et tout le monde contribue avec un salaire partiel (par ex. 90%). J'ai évoqué cette solution avec ma hiérarchie mais étant dans une situation de travail à 100% possible je n'ai pas reçu un accueil favorable*

*J'ai été obligé de prendre 10 jours de congés au mois d'avril, alors qu'on n'en demandait que 5 à la plupart de mes collègues et je me suis retrouvée en chômage partiel au mois de mai avec le droit de travailler qu'un seul jour par semaine (en télétravail) contrairement à certaines autres personnes à qui on n'a quasi rien demandé. Trop d'inégalités à mon avis, certains managers protégeant très bien leur équipe.*

*Framatome avait les moyens de prendre en charge les 100% de l'activité partielle C'est inadmissible que les salariés soient obligés de poser des congés*

### **Expression libre sur les revendications**

*Si les conditions de sécurité ne sont pas assurées, cela doit être discuté.*

*La première question est un lieu commun, personne ne sera ouvertement favorable à exécuter des activités qui mettent en danger les salariés. L'enjeu est la définition partagée des conditions et des mesures de sécurité et d'aviser si elles permettent la continuité ou la reprise d'activité.*

*La prime ne doit concerner que ceux qui ont pris des risques sur site, pas le télétravail*

*Contre les jours de congé rétroactifs. Contre l'imposition d'un taux de présence minimal à la tour qui risque d'engorger métros et ascenseurs et de mettre la pression sur les parents qui n'ont pas de moyens de garde (écoles partiellement ouvertes, probablement sans périscolaire) "*

*Toutes les échéances n'ont pas été reportées alors que l'impact des 5 jours de congés imposés est très important (bien plus que 5 jours car les 5 jours n'ont pas été imposés à la même date pour tous et on peut se retrouver à subir des décalages beaucoup plus importants). On demande donc aux salariés de poser leurs congés et de travailler plus pour compenser."*

*Un grand merci aussi pour les syndicats qui ont signé un nouvel accord CET, avec des promesses pour l'accord Egalité Professionnel qui n'est toujours pas là. Résultat, pas de 13ème mois sur le CET !*

*La prime doit être versé aux salariés qui prennent un risque, donc ceux qui se déplacent sur site. Pour ceux en télétravail (dont je fais partie), une prime d'activité est juste ridicule. On a signé un contrat pour réaliser un travail contre rémunération, si on n'est pas content de son salaire, on en discute avec son chef, on négocie mais on ne se sert pas du COVID-19 pour toucher une prime d'activité. Je rajouterai que je préfère télétravaillé que d'être au chômage partiel, à toucher 90% de mon salaire et à m'ennuyer toute la journée. Le télétravail est une chance, ne demandons pas le beurre et l'argent du beurre dans ce contexte ! Si la santé économique de la société le permet après le COVID-19, un accord sur les jours de congés est une bonne idée."*

*La déclaration auprès de l'état des salariés sans activité, en chômage partiel n'a pas été utilisée dans une proportion plus importante et dès le 17 mars (au lieu du 1 avril) ce qui aurait évité aux salariés de payer un lourd tribut en termes de contribution (5CPN 5JRE). Ces jours auraient été utile dans un proche avenir car les répercussions et contrecoups physique et psychologiques de cet épisode (en cours) risquent de manquer afin de prendre de vrais repos pour réparer les maux.*

*Il faut choisir entre attribuer 30€ à tous (es) les salariés (es) ayant travaillé d'une manière ou d'une autre ou participation arbitraire via la pause de CP (qui même en période de confinement fait du bien en particulier vis à vis du télétravail). J'aurais pu répondre favorable pour les 30€ et pas du tout pour les jours de congés*

*Dans une période difficile qui annonce des difficultés économiques sans précédent pour l'intégralité de la population française, je trouve cela extrêmement déplacé de demander une prime pour un maintien de l'activité en télétravail. Je ne comprends même pas l'objet de cette prime. Une prime de 30€/jour pour avoir la chance de pouvoir travailler depuis chez soi alors que d'autres ont un arrêt de leur activité ? C'est une revendication que je trouve égoïste et absolument hors des réalités. Pour l'activité sur site, la prime qui a été mise en place est une bonne initiative. Cordialement. "*

*L'entreprise devrait rendre 30% des jours de congés imposés mais uniquement en CP.*

*La prime d'activité doit être pour ceux qui doivent se rendre sur site uniquement. Pour les autres, nous travaillons de chez nous en sécurité ou sommes en activité partielle, chez nous aussi en sécurité.*

*Si le salaire n'est pas maintenu à 100%, pourquoi subir la double peine de voir ses congés imposés ????*

*Pourquoi donner une prime alors que les salariés ont fait leur travail « normalement » ? Ce n'est absolument pas justifié. Les jours de congés qui ont été pris ont été pris. Pas de retour en arrière possible."*

*Je souhaite surtout que pour les personnes ne souhaitant pas rentrer le plus tôt possible sur site par peur pour leur santé ou ne souhaitant pas mettre leurs enfants à l'école car ils ont peur d'être protégé d'un employeur qui les pousserait à revenir trop tôt.*

*Au lieu de donner une prime de 30euros par jour à tous les salariés (c'est notre devoir de travail si on est dans des conditions qui le permettent une prime n'est pour moi pas nécessaire (hors personnel atelier)) faire en sorte de ne pas pénaliser les gens en télétravail par l'obligation de ne poser que 2 semaines de congés d'été*

*Je suis contre l'imposition des congés, mais il faut reconnaître que l'entreprise ne peut rendre ces congés déjà pris, et au cours desquels l'employé n'a pas travaillé.*

*Chacun doit donner son écot*

*30€ par jour pour 8h de travail, OK. Qu'en est-il des gens qui font 12h par jour ? Si plus de risques, plus de primes !*

*Différenciation des impositions / primes en fonction des contraintes des différentes BUs et de leurs problématiques : soyons un peu intelligents pour une fois ! Je trouverais plus normal que les gens qui continuent à aller sur site touche plus et ceux qui sont en télétravail ne touchent rien... mais ne se fassent pas imposer de congés ! Appel à la responsabilité de chacun : pas d'imposition sur les congés en échange d'engagements à ne pas pénaliser l'activité au lieu d'infantiliser en donnant une sorte de punition collective complètement incompréhensible. Le respect pour l'engagement du personnel passe par des actes plutôt que par des messages par email qui sonnent creux quand les actes ne suivent pas."*

*En fonction de l'analyse transparente post covid, les salariés pourraient récupérer leurs congés. Mesure identique pour tout le monde n'est peut-être pas la meilleure idée, impact plus fort sur les salariés qui ne se sont pas arrêtés de travailler, conséquence sur le long terme à voir. Aucun dividende à verser cette année. Coupe des salaires des plus importants.*

*La revendication qui pourrait être envisagée est la participation aux frais de déjeuner comme il n'est plus possible de manger à la cantine à moindre coût.*

*Stop au télétravail !!!!!!!!! mal au dos, conditions de travail !!!!!!!!!!"*

*Si cela dépasse 5 jours, cela me semble nécessaire, sauf si accord du salarié pour être en CG plutôt qu'en chômage partiel (décision individuelle donc et non collective).*

*Aucune imposition sur la durée des congés d'été.*

*OUI rendez-nous les jours de congés pris en avance sur 2020 ! autres commentaires Voir page précédente.*

*Je veux bien faire des efforts durant ce contexte difficile mais à condition d'avoir une transparence totale sur les impacts de nos actions. De plus, les gens les plus exposés doivent être récompensés (financièrement & reconnaissance). Les personnes qui travaillent en télétravail ne sont pas toutes égales (garde d'enfants, mauvaises conditions etc.) et doivent également d'une façon ou d'un autre être récompensés pour leurs bons et loyaux services ?"*

*Sur le mois de mai (et peut-être juin par la suite), il n'a pas non plus été pris en compte le prorata des 3 jours d'absences imposés sur mai pour les salariés à temps partiel*

*Je suis d'accord sur le fait que l'on autorise les salariés en chômage partiel à remplacer les jours chômés par des congés, ceci afin de limiter les conséquences du chômage sur l'économie française déjà sinistrée.*

*La prime proposée devrait être de niveau différent entre celles et ceux qui ont vraiment dû travailler sur site (plus élevée) et les salariés en activité partielle ou celles et ceux qui ont été en télétravail. celle des télétravailleurs devrait être dimensionnée pour prendre en compte :*

*- du niveau de salaire car les petits salaires n'ont pas de logements adéquats, de mobilier ou de connexion correcte etc.*

*- des difficultés d'avoir des enfants à garder en plus*

*celle des salariés en activité partielle permettrait de prendre en compte le surcout des repas à domicile et les contraintes du confinement bref il faut compenser le retard sur l'augmentation de salaire par une prime pour remercier les salariés de leur capacité à faire face à la situation difficile"*

*Idem expression précédente*

*Aurait apprécié la participation de l'entreprise aux frais engendrés par le télétravail (électricité, internet, repas, matériel)*

*La crise n'est pas la faute des salariés, mais pas des patrons non plus. Mieux vaut un effort collectif qu'un désastre total.*

*Pendant cette période difficile, tout le monde doit jouer la solidarité (direction et salariés). Demander beaucoup de choses à la direction va mettre l'entreprise en difficulté financièrement (déjà très fragile) et pénalisera finalement les salariés.*

*Ah zut, je me suis déjà exprimée page précédente sur le sujet...*

*La direction n'est pas responsable du COVID, Toutes les activités ont été mises à mal, il faut savoir accompagner sa société face aux difficultés, sa survie c'est surtout celle de notre emploi.*

*Je ne comprends pas pourquoi les frais de connexion internet ne sont pas partagés avec Framatome. En effet, certaines personnes ont été obligées d'investir dans une box et un forfait internet pour pouvoir télétravailler et ne pas se retrouver sur le carreau !*

*Le principe de ne pas pénaliser les personnes mobilisées par le PCA*

*Les jours devraient pouvoir être rendu en fonction du taux de prise en charge du chômage partiel Ex : maintien du salaire 100 % déduction de 5j Salaire chômage partiel 84% pas de déduction de jours de congés Il n'est jamais mentionné la position des actionnaires et des dividendes qui seront distribués en 2020 !"*

*Pour la prime d'activité seul les gens présents sur les sites ont pris un réel risque*

*En guise de reconnaissance de notre engagement, à la place de la prime d'activité, soit une prime de 500e à l'ensemble du personnel. Ou mieux encore, et qui permettrait de donner un bon élan de solidarité pour notre société : augmenter légèrement l'augmentation générale prévue cette année, que tous les salariés obtiendront, qu'ils soient ouvriers ou cadres. Les salariés se sentiraient concernés par cette remontée de l'activité, et de la remise sur pieds de sa société.*

*Au moins recréditer 50% des congés qui ont été imposés*