



# Perspectives

**Bulletin d'information des salarié.e.s des bureaux d'études n°186 avril 2020**

L'accord relatif aux mesures d'urgence résultant de la crise sanitaire liée au covid-19 n'a pas été signé. Seule la CFTC s'était montrée favorable à sa signature. Cet accord permettait à l'employeur d'imposer 6 jours de congés payés conformément à l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020. Dans cette pseudo-négociation, le patronat n'est pas arrivé à ses fins. Mais le voulait-il vraiment ? En effet :

## Sur la méthode :

Après un échange lors de la réunion de la CPPNI du 31 mars, précédé d'une bilatérale, il avait été convenu d'une nouvelle réunion. Celle-ci n'aura pas lieu et un projet d'accord nous sera soumis le samedi 4 avril pour signature avec une date limite au 6 avril minuit. Entre ces dates, la seule modification du texte est liée à la date de fin de mise en œuvre des dispositions dérogatoires. Ainsi, au lieu du 31 décembre 2020, l'accord prenait fin le 31 octobre.

## Sur le fond :

- a) Le réel problème tourne autour de la crise sanitaire et en particulier de la protection de la santé des salariés et plus largement de la population. Face aux injonctions contradictoires du gouvernement qui veut, à la fois maintenir l'activité économique et confiner la population, le patronat aurait dû placer la santé des salariés au cœur de sa réflexion. Et ce d'autant que les décès continuent à se multiplier.

Qui ne connaît pas aujourd'hui quelqu'un de malade ? L'urgence ne doit être que celle-ci. Une urgence de protection de la santé des travailleurs qui passe nécessairement par un confinement général... excepté pour les activités essentielles.

- b) Les salariés qui ont posé leurs jours de congés vont devoir les prendre, y compris confinés. Le solde des congés est fixé conventionnellement au 30 juin. Les salariés vont aussi devoir poser ces congés s'ils ne veulent pas les perdre. Ainsi, nombre de « congés » vont s'étaler durant cette période, alors même que nous ne pouvons bouger de chez nous.

- c) La période de congé s'étend sur toute l'année mais comprend obligatoirement la période légale du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. C'est dans cette période que le salarié peut poser 12 jours de congés consécutifs sur les 24 jours de congés principaux ouvrables dont il dispose.

Compte tenu de ces règles, le salarié informe l'employeur de ces dates de congés...mais l'employeur décide. Autrement dit le salarié propose et l'employeur dispose in fine des jours de congés payés en acceptant ou pas les dates sous certaines conditions. Il peut modifier ces dates de prise de congé, mais avec un délai supérieur à 2 mois.

- d) C'est sans compter avec les jours RTT, de repos liés au forfait jour ou de congés payés liés au CET. L'employeur peut unilatéralement vous imposer ces prises de repos pour un maximum de 10 jours.

- e) Enfin dans les petites entreprises, voire les très petites entreprises, les salariés n'ont pas besoin qu'on leur impose des contraintes « *d'en haut* », ils savent ce qu'il convient de faire en pareille circonstance et au regard de la situation de l'entreprise.

**Pour recevoir les bulletins sur votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un courriel à [fsetud@cgt.fr](mailto:fsetud@cgt.fr) avec la mention « Perspectives »**

**Fédération CGT des Sociétés d'Etudes**