

Le 20 Avril 2020, de façon quasi-unanime, à l'exception de la CFTC, les Organisations Syndicales à la demande de la CGT ont exigé le retrait de l'article 5 du projet d'accord de branche des Organisations Patronales concernant les mesures d'accompagnement en période de crise sanitaire. Cet article concerne les congés payés. Les OP ont cédé et retiré cet article.

Pour mémoire cet article 5 faisait écho à l'ordonnance du 25 Mars qui autorise les employeurs dans la limite de six jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés. L'accord peut aussi autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié. La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Pour information, cette ordonnance donne aussi la possibilité de disposer de 10 jours de RTT, jours de repos du Comte épargne temps, d'augmenter jusqu'à 60 heures par semaine le temps de travail des secteurs essentiels à la nation, réduire le temps de repos hebdomadaire, le travail du Dimanche, le tout de façons unilatérales sans l'accord des organisations des syndicales. Rappelons qu'aucun décret ne définit encore de façons précises les secteurs essentiels...

Mais ce n'est que partie remise. Ne doutons pas que nombre de vos employeurs ont essayé ou essaieront dans les jours qui viennent d'imposer cette mesure dans vos entreprises par le biais d'un accord collectif. Nous appelons tous les délégués syndicaux à faire front et refuser ce type d'accord. Sans accord de branche, ni accord collectif d'entreprise sur les 6 jours de congés payés, vos employeurs ne pourront pas en disposer selon leur bon vouloir.

Nous avons exigé le retrait de cette mesure parce que les salarié-e-s déjà victimes du manque de protections sur leurs postes de travail ou du confinement total pour ceux en télétravail, ne reçoivent de l'état ou du patronat aucune contrepartie automatique aux efforts demandés. Quant à celles et ceux qui sont en chômage partiel à 70% du salaire brut ne peuvent légitimement pas être considéré-e-s comme des privilégié-e-s.

Au cours de cette négociation nous n'avons jamais obtenu de vraies présentations chiffrées de la baisse d'activité des entreprises. L'arrêt total de l'activité ne fait aucun doute pour le secteur de l'évènementiel jusqu'à la fin du confinement. Mais pour beaucoup de centres d'appels de Teleperfor-

mance, Sitel, Armatix, l'activité a baissé mais n'est pas interrompue. Le secteur des agent-e-s d'accueil n'a pas cessé son activité. Une partie du personnel est sur site l'autre en chômage partiel. Les PME sont celles qui bien entendu souffrent le plus de la perte de leurs contrats.

Par contre ce que nous savons, c'est que toutes ces entreprises auront droit à la prise en charge à 100% de leur masse salariale s'il est avéré une vraie perte de profit par la perte de contrats, et de multiples mesures pour différer leurs dépenses.

Contrairement aux dires de vos employeurs, Imposer 6 jours de congés payés aux salarié-e-s, l'équivalent d'une semaine de travail, est une mesure qui ne réduit en rien les effets de la crise sur la trésorerie des entreprises. Toutes ont déjà provisionnées le paiement des congés payés.

En revanche, elle crée un précédent qui permettra d'utiliser à nouveau cette mesure à chaque difficulté économique. C'est aussi une vieille lune du patronat qui a toujours eu l'intention de revenir sur la 5ème semaine de congés payés, le travail du dimanche, les 35 heures et la majoration des heures supplémentaires. Toutes dispositions permises aujourd'hui par l'ordonnance du 25 Mars. Mesures provisoires nous dit le gouvernement, mais il y a du provisoire qui dure. A titre d'exemple, une partie des mesures imposées par l'état d'urgence extraordinaire suite aux attentats de 2015 sont aujourd'hui intégrées dans le droit commun ordinaire ! Baisse des salaires, conditions de travail dégradées le prix de cette crise est suffisamment élevé pour ne pas ajouter le recul d'un acquis social historique conquis par la lutte des salarié-e-s.

Bulletin d'adhésion

Nom et prénom : _____

Adresse personnelle : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Tél. : _____

Courriel : _____

Nom entreprise : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Secteur d'activité : _____

Catégorie professionnelle (cocher la case correspondante) :

- | | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|--|
| ☐ Employé | ☐ Technicien | ☐ Agent de maîtrise |
| ☐ Cadre | ☐ Ingénieur | |

A retourner par courrier à l'adresse située à gauche.