

Les Congés payés

Beaucoup de salariés s'interrogent sur les « **recommandations** » très appuyées de leur direction locale pour leur faire prendre une grande partie de leurs congés cet été. Dans le mail de la DG du 21 juin il s'agissait de permettre une meilleure visibilité sur la continuité d'activité. (solde de 10 jours à fin septembre et 6 jours à fin décembre). Mais au fil des communications, les recommandations sont devenues des **injonctions** parfois assorties de menaces de non validation des congés par des directions locales.

On fait le point.

Concernant les congés 2018/2019 -à solder avant fin août- leur report a permis à la direction de bénéficier du remboursement du chômage partiel. On suppose que ces jours seront décomptés en premier dans l'outil PTA. Pour les congés acquis en 2019/2020, **à défaut d'accord**, les ordonnances (25 mars 2020) **n'autorisent toujours pas** l'employeur **à imposer les dates** de prise des congés payés, (et cela ne concerne au pire que 6 jours).

⇒ On espère qu'aucun syndicat ne s'engagera dans un accord de ce type ...

Et pour terminer si l'employeur souhaite fixer un ordre des départs, une consultation doit être engagée devant le CSE.

A votre disposition pour en discuter et faire cesser les pressions sur les congés payés

Sur la participation à I2S

A I2S, les résultats 2019 ouvrent le droit de percevoir une prime au titre de la participation.

Dans leur communication de juin 2020, Traid Union se prévaut d'être signataire de l'accord sur la participation de 2018 sur une base **prétendument égalitaire**, mais qu'étant seul signataire, l'accord n'a pas été appliqué.

Mais c'est vite oublier

- que la formule de l'époque reprenait strictement la loi alors qu'il est possible d'y déroger en l'améliorant
- que la répartition au temps de présence, pénalisait les personnes en temps partiel subi, à savoir les femmes, et les salariés malades.

Donc cet accord ne faisait **qu'amplifier les inégalités**.

C'est pour ces raisons que la CGT n'a pas signé l'accord de 2018 trop inégalitaire !

Mais il est toujours possible d'obtenir un accord meilleur. En effet, on dispose d'un délai de 12 mois à compter de la date de clôture. Donc jusqu'au 31 décembre.

La CGT revendique pour la participation ;

- une distribution **inversement proportionnelle au salaire** de chacun pour rétablir les inégalités persistantes de salaires,
- sur la base d'une formule plus avantageuse pour le montant global.

La CGT, va donc demander officiellement l'ouverture de la négociation d'un accord sur la Participation,

Nous vous tiendrons au courant de l'avancée des négociations.

Consultation du CSE sur les bilans de santé

Le CSE SSG était consulté sur les bilans de santé et le programme de prévention des risques établis par l'entreprise. Outre l'absence d'informations essentielles, la CGT a pointé des **mesures insuffisantes** pour garantir la sécurité des salariés dans de nombreux domaines (surcharge de travail, harcèlement, déplacements...). Et avec l'ajout des autres OS sur des risques non traités, c'est un avis quasi unanime qui a été voté demandant à la direction de **revoir sa copie** ; Notamment sur le fait que. **C'est le monde à l'envers**

Au lieu d'agir sur les causes des risques la direction agit sur les conséquences !

Elle n'essaie pas de supprimer les risques à la source,

Elle tente d'adapter le salarié à ce qui est néfaste pour sa santé.

La CGT a alerté pour que l'ensemble des risques soit réellement appréhendé.