

Coronavirus : les absences !

Dans le contexte de crise sanitaire, l'ordonnance du 25 mars 2020 « portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos » autorise les entreprises à prendre des décisions de manière unilatérale. En revanche, concernant des mesures spécifiques imposant la prise de congés annuels, un accord de branche ou d'entreprise doit être signé avec les organisations syndicales représentatives. Que ce soit dans la branche des IEG ou à GRDF, **la CGT refuse de rentrer dans une telle négociation.**

Dernièrement, GRDF a mis en œuvre des DUE (décisions unilatérales de l'employeur), voici un condensé des mesures qu'elles contiennent.

DUE relative au cadrage de la prise de RTT et de jours de repos



Cette DUE vient en « ANNULE et REMPLACE » de la décision du 3 avril qui imposait à tous les salariés de poser 5 jours de JRTT, AIA ou des JR sur le mois en cours. Initialement, ce nouveau texte devait couvrir la période mai-juin et imposer 5 journées supplémentaires en JRTT, AIA ou JR.

Ce choix ignorait qu'au mois d'avril certains salariés avaient posé des congés annuels ou soldé leurs JR en les ajoutant aux jours imposés par la DUE. Finalement, la nouvelle note d'application couvre la période du 16 mars au 30 juin et impose la prise de 10 jours de repos, congés payés inclus.

Par conséquent, les salariés qui ont atteint les 10 journées en avril ne sont pas concernés par cette DUE.

Les règles appliquées en avril sont reconduites. A titre d'exemples :

- Un salarié qui travaille en 5x7h et ne génère pas de RTT. La DUE ne s'applique pas
- Un salarié en A1, A2 ou A3 génère un volume de RTT selon son cycle. S'il n'atteint pas le volume escompté, on ne peut pas lui imposer de compléter par un autre code comme le 021 ou 010 par exemple.

Enfin, cette DUE maintient l'hypothèse d'une mesure spécifique pour les congés en période estivale, à savoir 3 semaines, (fractionnées ou consécutives) en congés annuels et/ou RTT.

En clair, la direction se limite à appliquer la version « à minima » du code du travail qui impose aux salariés de prendre 2 semaines de congés payés. La 3ème semaine serait le bénéfice de l'aménagement du temps de travail.

➔ **Nous sommes intervenus afin que les RTT imposés pour les salariés astreints, (positionnés sur les semaines montante et descendante), ne viennent pas réduire la possibilité de prendre 3 semaines consécutives.**





DUE relative au cadrage des absences pour garde d'enfants et pour les personnes vulnérables

Depuis le début du confinement ces absences étaient assimilées à du 041 « Absence Maladie ». Le gouvernement a mis un terme à cette possibilité, à compter du 1er mai. Cette absence est désormais considérée comme du chômage partiel avec maintien du salaire à hauteur de 85%.

GRDF a écarté le chômage partiel et a convenu de maintenir les salariés « absents pour garde d'enfants » en absence rémunérée.

La logique de la direction nationale est de laisser la possibilité aux salariés d'être absents jusqu'à 85% de leur temps de travail tout en imposant que les 15% restants soient pris sous forme de congés rémunérés (congés parents, congés annuels, repos compensateurs, congé d'ancienneté, JRTT, AIA ou JR).

Un salarié « en absence rémunérée » conserve son cycle et de fait continue à générer un volume de RTT.

Bien que cette disposition concerne les gardes d'enfants pour motif d'école ou de classe fermée, nous sommes intervenus afin que les parents d'enfants vulnérables ou d'enfants ayant besoin d'un accompagnement scolaire (impossible par application des mesures barrières) bénéficient de cette mesure. La réponse favorable de la Direction est incluse dans le Question/Réponse.



Concernant les personnes vulnérables, la direction les considère en arrêt maladie. Ils doivent fournir un certificat d'isolement.

Les salariés statutaires doivent prendre contact avec le professionnel de santé qui a prescrit le premier arrêt de travail afin qu'il mette à disposition ce certificat. Quant aux salariés non-statutaires, la CRAM leur enverra directement par voie postale.

**Depuis le début de la crise, la CGT veille à la protection des agents
et dans la période nous restons vigilants sur des prises de décisions unilatérales
qui pourraient être néfastes !**

