

DATE : 2 AVRIL 2021 – V2

DESTINATAIRES : FILIERE RH INTEGREE

AUTEURS : DRHT / DRS

CADRAGE SUR LES ABSENCES  
POUR GARDE D'ENFANTS A COMPTER DU 6 AVRIL 2021 JUSQU'AU 30 AVRIL 2021  
POPULATION CONCERNEE : SALARIES STATUTAIRES ET NON STATUTAIRES

*Cette version 2 de la note apporte des précisions surlignées en jaune par rapport à la précédente version.*

## CONTEXTE

Au regard de la nouvelle progression de l'épidémie de Covid-19 sur le territoire français, les pouvoirs publics ont été conduits à prendre de nouvelles mesures exceptionnelles en vue de contenir sa transmission puis gérer sa propagation. Il s'agit notamment des règles relatives à la fermeture des établissements scolaires (maternelle, primaire, collège et lycée) mais aussi les crèches et potentiellement les structures d'accueil des enfants handicapés telles que les IME.

Les parents devant s'arrêter de travailler pour garder leurs enfants en raison de la fermeture de leur établissement scolaire ou de leur structure d'accueil, peuvent bénéficier de l'activité partielle.

Sans recourir à l'activité partielle, GRDF s'inscrit dans l'esprit de cette mesure et propose un dispositif garantissant le pouvoir d'achat des personnes concernées, en cohérence avec les mesures gouvernementales.<sup>1</sup>

La présente note a pour objet de présenter les règles et principes applicables à GRDF sur la période du 6 avril 2021 au 30 avril 2021.

Ces règles, sont à présenter à la ligne managériale qui doit les porter à la connaissance de l'ensemble des salariés de GRDF.

---

<sup>1</sup> A date, les salariés en arrêt de travail dérogatoire placés en activité partielle perçoivent une indemnité à hauteur de 70% du salaire brut, soit environ 85% du salaire net.

## PRINCIPES ET REGLES

### Population concernée

Le présent dispositif s'applique aux personnels statutaires et non statutaires de GRDF :

- contraints de garder leurs enfants de moins de 16 ans ou en situation de handicap en raison de la fermeture de leur structure d'accueil ;
- **et** dans l'impossibilité de travailler à distance au regard de l'incompatibilité de leur activité professionnelle avec le télétravail ou au regard du manque d'autonomie du/des enfant(s) dont ils ont la charge.

Les mesures dérogatoires précisées dans la présente note ne s'appliquent pas :

- aux parents qui choisissent délibérément de ne pas confier leur(s) enfant(s) dans les structures d'accueil, alors que ces dernières sont en capacité de les recevoir ;
- **si l'autre parent du foyer peut bénéficier d'une autorisation d'absence de son employeur pour la période de fermeture de la structure d'accueil de l'enfant ;**
- **durant les vacances scolaires** (du 12 au 24 avril 2021).

### Mesures applicables du 6 au 9 avril 2021 (le 5 avril est un jour férié)

Pour les parents qui ne peuvent continuer à travailler à 100% de leur temps habituel (y compris en télétravail), il sera accordé à titre exceptionnel :

1. Une possibilité d'absence autorisée rémunérée (code CGE dans GTA) pouvant aller jusqu'à 85% du temps de travail habituel du salarié durant la période couverte par la période de fermeture de la structure d'accueil de l'enfant, permettant au salarié de garder son/ses enfant(s) de façon continue ou fractionnée ;
2. Pour la part de temps de travail non couverte par une absence rémunérée, la possibilité de choisir entre :
  - travailler (y compris en TAD<sup>2</sup> suivant les activités et sous validation managériale),
  - poser des congés rémunérés (congés parents, congés annuels, repos compensateurs, congés d'ancienneté, JRTT),
  - être en absence autorisée non rémunérée<sup>3</sup>.

A titre d'illustration, voici quelques exemples :

- *En situation de garde à temps plein*
  - un salarié travaillant 7h/jour, soit 28h travaillées sur la période concernée, pourra se collecter jusqu'à 24 heures ( $28 \times 85\% = 23,8$  arrondi à 24) en code CGE et 4 heures en code absence de son choix suivant ses soldes disponibles ;
  - un salarié travaillant 7h47min/jour et en RTT un jour de la semaine, soit 23,6 h sur la période concernée, pourra se collecter jusqu'à 20 heures ( $23,6 \times 85\% = 20$ ) en code CGE et 3,6 heures en code absence de son choix suivant ses soldes disponibles.

<sup>2</sup> Le TAD doit pouvoir être réalisé dans de bonnes conditions de travail (ex : autonomie de l'enfant gardé)

<sup>3</sup> Les modalités de prise de congés sans solde sont adaptées à titre exceptionnel pendant cette période dérogatoire (délai de prévenance)

- un salarié au forfait-cadre (dont la gestion des absences se fait à la maille de la demi-journée) travaillant donc 8 demi-journées sur la période concernée, pourra se collecter jusqu'à 7 demi-journées ( $8 \times 85 \% = 6,8$  arrondi à 7) en code CGE et 1 demi-journée en code absence de son choix suivant ses soldes disponibles.
- En situation de garde ponctuelle (ex. l'enfant peut être gardé par son autre parent une partie du temps, ou l'autonomie de l'enfant permet au parent de garder une part de temps pour télétravailler)
  - un salarié travaillant 8h/jour (4h le matin et 4h l'après-midi), soit 32h travaillées sur la période concernée, ayant besoin de garder ses enfants l'après-midi pourra se collecter 16 heures (4 x 4 h) en code CGE ;
  - un salarié travaillant 8h14 min/jour et en RTT un jour de la semaine, soit 24,7 h travaillées sur la période concernée, ayant besoin de garder ses enfants pendant 2 heures chaque jour pourra se collecter 6 heures (3 x 2 h) en code CGE ;
  - un salarié au forfait-cadre (dont la gestion des absences se fait à la maille de la demi-journée) travaillant donc 8 demi-journées sur la période concernée, ayant besoin de garder ses enfants tous les matins de la semaine, pourra se collecter tous les matins (soit 4 demi-journées) en code CGE.

**Le temps d'absence autorisé, imputé sur le code CGE, correspond au besoin du parent dans la limite maximale de 85 % de son temps de travail initialement prévu (et non pas de son temps d'absence) sur la période.**

#### Mesures applicables du 12 au 24 avril 2021

C'est une période de vacances scolaires, toutes zones confondues. Il n'y a pas de mesures spécifiques mises en œuvre durant cette période pour les parents d'enfants scolarisés. Toute absence du salarié doit être imputée sur le type d'absence de son choix suivant ses soldes disponibles.

Une exception concerne les parents devant faire face à la fermeture d'une structure d'accueil non scolaire **comme par exemple une crèche ou un centre aéré**. Pour ces situations les dispositions décrites pour la période du 6 au 9 avril 2021 restent applicables.

#### Mesures applicables du 26 au 30 avril 2021 (le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié)

Les mesures spécifiques décrites pour la période du 6 au 9 avril 2021, sont applicables, exclusivement pour les salariés parents d'enfant(s) de moins de 16 ans ou en situation de handicap, scolarisé(s) dans un collège ou lycée.

Toute autre situation, quelle qu'elle soit, ne donne pas droit à ces dispositions exceptionnelles.

#### Modalités et conditions

Le salarié prévient son employeur de son impossibilité de poursuivre son activité à 100 % au regard de sa contrainte de garder son/ses enfant(s) en raison de la fermeture de sa structure d'accueil.

A cet égard, il fournit à son employeur une attestation sur l'honneur visant à déclarer :

- Avoir au moins un enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap dont il/ elle assure la garde ;

- Être dans l'impossibilité de continuer à travailler y compris en télétravail, du fait de la fermeture de la structure d'accueil de son enfant ;
- Être le seul parent à bénéficier simultanément d'une disposition d'aide à la garde de l'enfant. Ainsi, si le conjoint d'un salarié est placé en activité partielle dans son entreprise, le salarié ne pourra pas demander d'autorisation d'absence pour la même période.

En outre, les parents devant faire face à la fermeture d'une structure d'accueil non scolaire, pendant la période du 12 au 24 avril 2021 devront produire, en sus, un justificatif attestant de la fermeture, en lien avec la crise sanitaire, de cette structure d'accueil.

### Spécificités du code CGE

Le code CGE (Crise Garde d'Enfant) a été créé spécifiquement pour encadrer ce type d'absence autorisée, rémunérée et exceptionnelle.

Une absence autorisée sur le code CGE :

- ne génère pas de RTT ;
- n'a pas d'impact sur la dotation de congés annuels ;
- rentre dans les absences non majorables (CABS) pour les salariés au forfait jours ;
- suspend l'indemnité d'astreinte.

Ce code sera activé dans l'outil GTA, pour une utilisation possible sur la période du 6 au 30 avril 2021.

Eric Velly



Délégué Relations Sociales