



## COORDINATION CGT CEA

Projet d'accord relatif aux mesures d'adaptation en matière de congés payés et de jours de récupération du temps de travail (JRTT) au CEA pendant la crise pandémique Covid-19

Madame la Directrice des Ressources Humaines  
et des Relations Sociales du CEA

Le 5 avril 2020

Madame,

Nous accusons réception de votre message du 3 avril au soir et de la nouvelle version du projet d'accord.

Lors de la réunion de négociation du 2 avril 2020, *la CGT a demandé avec force que la direction générale informe l'ensemble des salariés de ses intentions en l'absence d'accord.* En vain à l'envoi de ce courrier.

Nous comprenons de vos explications, apportées le 2 avril sur les termes du message de l'Administrateur général en date du 30 mars [\*], que la direction générale aurait décidé d'imposer à la grande majorité des salariés du CEA deux semaines d'inactivité à compter du lundi de Pâques, avec ou sans accord.

On s'étonne donc que, malgré cette échéance rapprochée, la direction n'ait pas jugé utile d'informer les salariés de ses intentions, par tout moyen, notamment via le site d'information [infos-salaries.cea.fr](http://infos-salaries.cea.fr).

Vous ne pouvez ignorer que l'idée de se voir imposer deux semaines d'inactivité en période de confinement - en prenant sur les JRTT ou les jours de CET, et sur les congés annuels en cas d'accord - rencontre une vive opposition de nombre de salariés. C'est d'ailleurs ce qu'ont exposé les organisations syndicales le 2 avril, sur la base des retours qu'elles avaient pu recueillir malgré les difficultés de communication. Pour sa part, la CGT a fait le maximum pour informer les salariés... mais sans pouvoir le faire de façon complète, n'ayant pas à jouer les augures pour deviner ce que seraient précisément les décisions de la direction à défaut d'accord !

---

[\*] « Compte tenu des périodes envisagées, il est nécessaire d'avoir conclu au plus tard d'ici le début de semaine prochaine un accord collectif majoritaire. [...] Nous formons évidemment le vœu que ces dispositions puissent recueillir un large accord tant le contexte nous paraît le requérir. Si cela ne pouvait pas être le cas, nous aurions à envisager d'opérer par les voies permises par les textes, à savoir en usant des JRTT et des jours affectés aux CET. » - Message adressé aux seules organisations syndicales

Il nous apparaît que ce refus de la direction d'informer en amont les salariés résulte d'une volonté de faire passer auprès d'eux l'idée, s'il devait y avoir un accord, que ce qu'ils vivront de toute façon mal découle d'une décision conjointe de la direction et des syndicats signataires.

Or - vous-même l'avez rappelé lors de la négociation du 2 avril - les organisations syndicales n'ont pas vocation à être cogestionnaires de l'entreprise ; c'est au moins un point d'accord avec la CGT.

Dans la situation présente, les ordonnances prises à la suite de la récente loi sur l'urgence sanitaire permettent à l'employeur de déroger aux règles habituelles de prise des repos. Mais ce n'est qu'une faculté, à l'initiative de l'employeur, et une décision unilatérale de sa part est subordonnée à l'existence de difficultés économiques. Rappelons aussi que ni les organisations syndicales, ni *a fortiori* les salariés, n'ont demandé la mise en œuvre de telles mesures. Enfin, à titre syndical, nous continuons à penser que des jours passés en situation de confinement ne peuvent être considérés comme de véritables repos (congés payés ou JRTT).

\* \* \*

Par ailleurs, le texte lui-même soulève des interrogations.

- L'article 1 fixe le périmètre d'application de l'accord, qui inclut les salariés dont l'activité n'est pas jugée suffisamment « *essentielle* » pour être « *poursuivie durant la période de jours imposés au titre des articles 2 et 3* », ainsi que ceux placés en autorisation d'absence rémunérée. On suppose que l'activité des salariés d'astreinte et de tous ceux qui doivent ou ont dû intervenir sur site pendant la période de confinement, même ponctuellement, est jugée « *essentielle* » et donc dérogatoire. Mais il faudrait l'explicitier. À l'inverse, diverses situations familiales particulières nous ont été signalées (congés pris essentiellement pour la garde d'un enfant handicapé ou l'accompagnement d'une personne âgée dépendante, notamment), qui justifieraient que des congés payés ou JRTT imposés ne soient pas décomptés.
- Les salariés relevant du périmètre de l'accord se voient imposer 4 jours de repos du 14 au 17 avril - sous forme de JRTT, CP, jours de CET ou, à défaut, de congé sans solde (article 2).
- Par contre, « *tous les salariés du CEA* » se voient imposer une semaine de congés payés annuels dans la semaine du 20 au 26 avril (article 3). Y compris ceux à qui l'accord n'est pas supposé s'appliquer en vertu de l'article 1 ? C'est incohérent.
- Pour les salariés relevant du périmètre de l'accord (article 4) :
  - . annulation des congés payés et JRTT posés avant la date de signature de l'accord, pour la période du 17 mars au 31 mai 2020 ;
  - . acquisition de droits à congés payés et à JRTT sur la même période ;
  - . possibilité de poser jusqu'au 31 mai 2021 les congés payés non pris, acquis sur la période du 1<sup>er</sup> juin 2018 au 31 mai 2019.

Il découle de cette rédaction qui nous semble incohérente plusieurs questions concernant des salariés supposés exclus du périmètre de l'accord :

- . Leurs jours posés avant la période de confinement pour la période courant jusqu'au 31 mai 2020 sont-ils considérés comme pris ?
- . Ceux qui sont en régime de travail habituel (même s'il s'agit de télétravail pour certains) continuent en principe à acquérir normalement des droits à congés payés et à JRTT. Mais cela mériterait d'être explicité.
- . Ne bénéficient-ils pas du report de la date butoir du 31 mai 2020 au 31 mai 2021 ?

Nous notons enfin une absence de réponse sur différentes questions abordées le 2 avril :

- Quid du maintien des primes de sujétion parmi les éléments variables de salaire ?
- Les périodes de fermeture collective initialement fixées pour 2020 - entre Noël et Jour de l'an sur tous les centres, et au mois d'août sur la plupart - sont-elles ou non maintenues ?
- Quel engagement de la direction sur le fait de ne pas imposer unilatéralement 6 autres JRTT d'ici fin 2020 ? L'Administrateur général rappelait en effet dans son message du 30 mars dernier que les possibilités de positionner 5 jours ouvrés de congés par accord et 10 JRTT de façon unilatérale sont cumulables.

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos salutations syndicales.

Pour la Coordination des syndicats CGT du CEA,  
Hervé LAGADEC

