



## 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

Négociation du lundi 6 avril 2020

### Présents (en audio) :

DRHRS : Mesdames MESNARD et RIBEIRO et Christophe POUSSARD

CGT : Laurent MILLON, Nicolas LE VERN, Hervé LAGADEC et Christophe RATIN

CFE-CGC, CFDT et SPAEN.

### ■ Introduction de DRHRS

- Mme MESNARD revient sur le témoignage d'un salarié en télétravail lu lors de la 1<sup>ère</sup> réunion de jeudi 2 avril. Elle s'était engagée à faire des rappels auprès des lignes hiérarchiques. Elle nous confirme que c'est chose faite en s'appuyant sur le mail de com de l'AG. Elle nous affirme que la direction fait de l'impact du télétravail sur les RPS une de ses priorités, qu'elle continuera à travailler sur ce sujet.

### ■ Préambule

#### ○ DRHRS précise que :

- Une troisième version de l'accord nous a été envoyée ce jour à midi qui répond à quelques imprécisions.
- Pour les salariés exerçant des fonctions essentielles, il leur sera demandé, pour les jours non travaillés au cours de la période du 14 avril au 26 avril, de poser prioritairement 5 jours ouvrés de congés payés puis des JRTT et qu'ils bénéficieront de l'application de l'article 4 de l'accord.
- Les salariés effectuant une PMS pendant les jours compris sur la période du 14 au 26 avril sont considérés comme effectuant des activités essentielles au sens de l'article 1, pour les jours correspondant à ces PMS. A cet égard, les jours bloqués correspondant aux jours de PMS sur site ne seront pas décomptés.

#### En réponse à nos demandes de clarifications, DRHRS répond que :

- **Temps partiels** : En application de l'accord du 29/02/2000 portant sur l'Aménagement et la réduction du temps de travail au CEA, ne seront décomptés que les jours pendant lesquels le salarié à temps partiel aurait dû normalement travailler. Par ailleurs, pour les salariés à temps scolaire, qu'il n'y aura pas de modification du calendrier fixé annuellement par le salarié en début de temps scolaire. Ainsi, pour les salariés qui auraient positionné une période d'absence au titre de leur temps scolaire du 13 au 24 avril 2020, les jours concernés ne seront pas décomptés des JRTT ou des CP imposés.
- **Stagiaires et alternants** : Pendant la période retenue au titre des CP/RTT imposés, les stagiaires seront également en situation de repos sans impact sur le montant de leur gratification (possibilité, pour les alternants, de modalités variables selon l'école).

- **Salariés en arrêt maladie ou en arrêt de travail** : Le CEA applique, de manière plus favorable pour le salarié en maladie simple, maladie professionnelle ou arrêt suite à accident du travail, le report de congés payés acquis et non pris après la date de reprise au travail (quelle que soit la date de celle-ci, même si celle-ci intervient bien après la période de référence légale ou conventionnelle) et ce pendant 1 an.
- **Salarié en maternité, paternité** : Depuis la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la loi assure désormais aux salariées de retour de congé maternité, leurs droits effectifs à congés payés quelle que soit la période de prise de congés retenus par l'entreprise.

**En réponse à notre courrier de ce weekend**, qui demandait à la direction de s'engager, en cas d'accord imposant 4 JRTT en plus de 5 jours de congés payés, à ne pas utiliser les 6 autres JRTT que les ordonnances lui permettent de fixer jusqu'au 31 décembre 2020, DRHRS refuse de prendre cet engagement, et *a fortiori* de l'inscrire dans l'accord (\*).

Certaines des autres OS ont soit semblé découvrir le pot aux roses soit se sont rendus compte que les intentions de la direction n'étaient pas si claires. Toutes ont déclaré que c'était un point bloquant à la signature. Du coup, la direction doit nous faire un retour rapide sur ce point.

(\*) On a proposé d'inscrire dans le préambule : « cet accord épuise les possibilités offertes à l'employeur, en matière d'imposition de jours de congés ou de repos, par l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020. »

Mme MESNARD termine par préciser que la signature est attendue pour ce mercredi, date de début de l'entrée en vigueur de l'accord. La CFDT proteste sur le délai qui n'est pas suffisant pour informer/consulter les sections. DRHRS répond que les salariés sont au courant des dernières propositions de l'accord. Nous protestons également, rappelant que les salariés ne sont informés que depuis ce lundi alors que la communication aurait pu être faite dès la semaine dernière. Aussi, la direction ne répond plus sur ce qu'elle envisage en cas de non signature. DRHRS répond que la direction avisera.

Elle rappelle que la direction a répondu favorablement aux amendements 1,2,3,4,6 et 8 sur les 11 que nous avons proposés et argumentés.

## ■ **Autres points abordés**

Nous avons rappelé en préalable que bien des salariés, quoique sensibles à l'idée de solidarité, ne voient pas le rapport avec le fait d'accepter de se voir imposer deux semaines d'inactivité prises sur leurs congés annuels et JRTT.

- **JRTT imposés déjà prévues** : Refus ferme de la direction de revenir sur les fermetures de centre déjà fixées pour 2020 (entre Noël et Jour de l'an sur tous les centres, et en août sur la plupart).

- **Maintien de salaire** : Confirmation que les primes de sujétion seraient versées pendant la période de confinement. La saisie a été différente d'un centre à l'autre pour le mois de mars. Les salariés lésés auront un rattrapage en avril.

- **Salaire de postés** : On a demandé le versement d'une prime « covid-19 » pour compenser les indemnités de panier et de transport qui ne seront pas versées, car réglementation URSSAF stricte. Nouvelle demande notée ; réponse de DRHRS en attente.

- **Souplesse** :

- Possibilité de prendre sur les compteurs d'heures de récupération plutôt que sur des CA ou JRTT ? Nouvelle demande notée ; réponse de DRHRS en attente.

- Pour ceux qui n'ont pas assez de JRTT – nouveaux embauchés, temps partiels, salariés postés, etc. –, DRHRS précise qu'ils prendront sur les congés payés acquis ou en cours d'acquisition ou en journées sans solde... au choix (!). Il n'y aura donc aucun cadeau envers ces salarié.es.

○ **Chômage partiel** : La direction n'envisage pas de chômage partiel... à ce stade.

○ **Précisions pour les salarié.es bénéficiant d'exceptions** : S'il y a accord, la direction précisera par un renvoi à la réglementation générale les garanties dont bénéficient les salariés visés aux tirets 1 (FLS) et 2 (arrêt de travail à divers titres) des exceptions au périmètre de l'accord (article 1), bien que l'article 4 ne leur soit pas applicable. Nous insistons sur les FLS qui vivent une situation difficile (masques, distanciation, effectifs minimums, ...) et ne seront pas en capacité de prendre leur congés 2019 avant fin mai. DRHRS s'engage à donner l'instruction dans les centres que les salariés FLS pourront aussi reporter leurs congés au-delà du 31 mai.

○ **Salariés en autorisation d'absence** : Nous demandons si les salariés dans ce cas auront à subir des pertes de JRTT et CP ? Bien qu'ils ne soient pas en temps de travail effectif, DRHRS nous assure qu'il ne sera pas appliqué d'abattement de JRTT ni de CP.

○ **Astreinte** : Pour notre interprétation de l'article 1, les salariés d'astreinte ne devraient pas être concernés car leur activité est essentielle (en présentiel ou en télétravail) et doit être poursuivie durant la période de jours imposés. DRHRS précise que « pour ces derniers, chaque Direction aura en charge de transmettre la liste nominative des salariés concernés auprès des Directions de centre avant le mercredi 8 avril 2020. Pour ces salariés, il leur sera demandé, pour les jours non travaillés au cours de la période du 14 avril au 26 avril, de poser prioritairement 5 jours ouvrés de congés payés puis des JRTT. Ils bénéficieront de l'application de l'article 4 du présent accord. »

**Nous précisons qu'un salarié ne peut être en congés et d'astreinte, c'est illégal.**

Pour la direction si vous êtes d'astreinte la première semaine, ce sont des JRTT qui sont imposés donc cela ne change rien. Les JRTT pourraient être imposés pendant les horaires collectifs de travail et l'astreinte, en tant que telle, s'effectuerait en HNO comme d'habitude (l'accord s'applique). Si le salarié est amené à intervenir pendant les horaires collectifs de travail il sera déclaré en télétravail pour la journée (l'accord ne s'applique pas).

Si un salarié est d'astreinte la deuxième semaine, ce sont des CP qui sont imposés. Or il est impossible d'être à la fois en CP et en astreinte (l'accord ne peut pas s'appliquer). Cela fera l'objet de d'exception.

## ■ Fin de Réunion

Toutes les OS disent attendre rapidement la garantie que l'AG s'engage à ne pas imposer 6 JRTT de plus aux salarié.es comme les ordonnances lui en donnent la possibilité jusqu'en décembre 2020.

DRHRS rappelle qu'il y a eu beaucoup d'avancées, qu'elle se retourne vers l'AG et nous donne une réponse.

## ■ Prochaines étape

Mercredi 8 avril 2020	Accord soumis à signature
-----------------------	---------------------------