

# STOP aux décisions unilatérales sur les congés, RTT, forfaits jours

## Pas de confinement pour les droits des salariés !

La situation est certes grave et inédite, mais ce n'est pas aux salariés d'en faire les frais : la situation économique des entreprises de l'énergie ne justifie aucun sacrifice supplémentaire sur le dos de ses salariés.

Ces derniers jours de nombreuses décisions unilatérales sont prises par le gouvernement et les employeurs pour remettre en cause des règles liées à la prise de RTT, aux congés, aux forfaits jours. Qu'il faille organiser un futur déconfinement, pour éviter que nous partions en congés tous en même temps, on pourrait le comprendre. Mais, tant que des Plans de Reprises d'Activités ne seront pas écrits et présentés aux représentants du personnel, c'est **totalemment prématuré**.

Chez Engie, alors qu'en période de confinement massif il est peu probable que le groupe perde des clients, un « effort de guerre » est demandé aux salarié.e.s, par « solidarité », à savoir, l'écêtement des congés au 30 avril, conjointement à l'impossibilité de déplacer les jours déjà posés sur la période et le forçing des directions pour imposer la prise de 5 jours de RTT sur la période.

Dans le reste du secteur de l'énergie, BRGM, CEA... imposent aussi de telles mesures ! A GRDF, la note de cadrage donne comme objectif de « permettre aux salariés de se reposer en complément du week-end en réponse aux exigences posées par le mode de travail distant exercé en continu »... pour « être en capacité de mobiliser l'ensemble des salariés au moment de la sortie du confinement décidée par les pouvoirs publics et du plein redémarrage de l'activité ».

A ce stade rappelons deux choses :

1 - Ces mesures rentrent dans le cadre d'une loi d'urgence sanitaire et d'une ordonnance du 25 mars qui précise que les employeurs peuvent :

- modifier ou imposer la prise de 6 jours maximum de congés payés, sous réserve de négocier un accord collectif.
- imposer, sans accord collectif, les dates de prises de 10 jours de RTT, ou de repos pour les salariés au forfait-jour (FJ), y compris en allant puiser dans le Compte Epargne Temps, avec un délai de prévenance d'un jour.

Soit pour un cadre au FJ, **se voir imposer** la prise de 6 jours de congés + 10 jours de repos ou RTT, soit **16 jours au total : INADMISSIBLE !**

2 - Les RTT acquises sont le résultat d'un travail au-delà des 35h. Travailler même confiné, c'est toujours travailler ! Imposer à des salariés de prendre jours de congés et RTT chèrement acquis alors qu'ils et elles sont confinés chez eux sans aucune liberté de mouvement et jonglent pour assurer la prise en charge du quotidien parfois difficile, est proprement **SCANDALEUX !**



Une remise en  
cause des  
droits  
fondamentaux  
des salariés



## Forfait Jours : annualisation et flexibilité... carabinées

La fin de la période de référence pour le FJ est fixée au 30 avril. **Bon nombre de cadres ont déjà réalisé le nombre de jours de référence** prévu dans leur convention, et nombreux sont ceux qui pourraient dépasser la limite autorisée sans accord hiérarchique. Les vacances de Pâques étaient l'occasion de solder les jours non travaillés. La pandémie est venue contrarier les projets de congés, alors comment faire ? **Solder ces jours même si la situation ne semble pas propice au repos (pourtant bien mérité) ? Ou travailler « gratuitement » quand la situation l'impose ? Est ce juste ?**

La CGT, tout au long des négociations des accords FJ, avait dénoncé **la perversité d'annualiser le temps de travail à la guise des employeurs** alors que le principal argument des directions était « l'autonomie des cadres » et la « souplesse » de ce Forfait Jour : **la réalité nous démontre que nous ne nous étions hélas pas trompés !**

## Et risque de chômage partiel en plus ?

L'ordonnance du 28 mars 2020 autorise le recours au chômage partiel à toutes les entreprises privées et publiques quelles que soient leurs tailles.

Les Directions d'Engie et d'Orano l'ont déjà évoqué pour une grande partie des équipes des sièges ; d'autre part, le périmètre pour l'activité partielle a été élargi aux salariés en FJ : jusque-là ce n'était pas possible. Nous devons donc rester très vigilants sur les suites...

## Don de RTT

Les appels à la solidarité et à la citoyenneté se multiplient. Ainsi les demandes de rendre possible le **don de congés ou de RTT pour la fonction publique hospitalière affluent**. Pour l'Ufict CGT, il s'agit d'une fausse bonne idée... Les salariés ne doivent pas être une nouvelle fois les seuls à porter la responsabilité de la situation en sacrifiant leur droit légitime au repos sous prétexte de l'émotion que suscite cette situation dramatique. Doit-on à titre personnel combler les carences de l'État ? Est ce que les agents qui ne pourront pas donner parce qu'ils souhaiteront, légitimement, user de la totalité de leurs jours de congés devront se sentir coupables ?

L'Ufict-CGT rappelle donc que les dispositions qui régissent les **congés annuels ne peuvent pas faire l'objet de modification sans la signature d'un accord d'entreprise**. Les règles habituelles sont donc applicables !

Du fait des conséquences du confinement, **l'Ufict-CGT revendique que les entreprises assouplissent les règles** afin de faciliter la sortie de crise :

- une gestion des soldes de congés actuels avec possibilité de **report jusqu'au 31/12**,
- pour les salariés au **Forfait Jour**, des dérogations pour **s'ils souhaitent, travailler au-delà du forfait de référence** fixé dans les accords, la possibilité de récupérer et de **placer** de manière optionnelle jusqu'à **10 jours supplémentaires sur leur CET**.



**UFICT**  
mines-énergie

Un espace de confiance pour agir