



*N'hésitez pas ! Remontez-nous vos questions et vos problèmes quotidiens en cette période !  
L'UNSA est là pour vous*



## COVID-19

### Je travaille ? Je ne travaille pas ?

A croire que la Direction a lancé un jeu quelque peu étrange avec des règles tronquées et des communications incomplètes et désorganisées. L'UNSA fait le point.

#### Sur le banc de touche : jours de repos et congés

L'ordonnance publiée et entrée en vigueur le 26 mars, dans le cadre de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 permet à l'employeur, en cas d'accord collectif le prévoyant, d'imposer la prise de jours de congés par anticipation dans la limite d'une semaine et d'imposer la prise de jusqu'à dix jours de repos. L'accord Groupe COVID-19 du 26 mars, béni par les Organisations Syndicales Représentatives du Groupe (CFDT, CFE-CGC, CGT, CFTC), serait-il plus contraignant que la loi ? Pourtant, couplé à la note d'application du 27 mars, les salariés en sous activité ou non volontaires à la phase de reprise qui les concerne (voir page suivante) se voient contraints ainsi :

	Période d'acquisition	Période de prise habituelle	Date limite "COVID-19" imposée par la Direction	Note
<b>RTT individuels 2019</b>	01/01/19	01/01/19 au 31/12/19 sauf dérogation normalement déjà planifiée	Avant fin avril 2020	
<b>Jours de récupération</b>	< 30 mars 2020			
<b>RTT collectifs 2020</b>	01/01/20	01/01/20 au 31/12/20 aux modalités NAO	A la main de la Direction	①
<b>Reliquat 2019 congés légaux et "autres" fractionnement</b>	01/06/18 – 31/05/19	01/05/19 au 31/05/20 (ou 31/10/20 pour les exTSA avec dérogation)	Avant fin mai 2020	②
<b>Reliquat 2019 congés "autres" Ancienneté</b>	01/06/18 – 31/05/19	01/05/19 au 31/05/20 (ou 31/12/20 pour les exTSA avec dérogation)	Possible dès avril 2020 (à la main de la Direction, après passage en CSE)	③
<b>La 5<sup>ème</sup> semaine CP 2020</b>	01/06/19 – 31/05/20	01/05/20 au 31/05/21 (ou 31/10/21 pour les exTSA avec dérogation)		
<b>Congés d'ancienneté 2020</b>	01/06/19 – 31/05/20	01/05/20 au 31/05/21 (ou 31/12/21 pour les exTSA avec dérogation)	31/05/21 pour exTUS exTMI 31/12/21 pour les exTSA	

- ✚ Pour les RTT collectifs 2020 (posés à Noël 2020 lors des NAO et avancés au 30 mars 2020), la loi prévoyant bien un délai de prévenance d'un jour franc, la communication DMS faite le lundi 30 mars à 14h06 ne peut s'appliquer qu'à partir du 31 mars. De plus, la Direction inverse l'esprit de son propre accord en imposant les RTT collectifs à ceux qui sont en télétravail alors que l'accord impose des RTT à ceux qui n'ont pas d'activité.
- ✚ La date butoir des reliquats 2019 (congés légaux et congés autres) est fixée au 31 mai 2020. Si le confinement est levé par le gouvernement, l'accord COVID-19 s'arrête et l'accord sur les dispositions sociales s'applique ! Pour l'UNSA, les reliquats ne devraient être posés que sur la période de confinement en cours décrétée par le Gouvernement. **Pas de précipitation !**
- ✚ Les 0, 2 ou 4 jours de congés d'ancienneté qui font partie des congés "Autres" 2019 (dispositions sociales) sont considérés comme jours de repos (information CSE). Notez au passage que les congés de fractionnement (2j) des congés "Autres" ne sont pas concernés dans l'accord.

La Direction a présenté au CSE du 02 avril des totaux exorbitants de jours pour certaines catégories du tableau précédent. Par exemple, 5400 jours pour DMS Brest concernent des récupérations à prendre pour les salariés

majoritairement exTUS du fait de la convention de chantier et de la récente existence des CET. Ces jours sont le fruit d'un travail fourni et il n'est donc pas normal de les leur imposer.

## **Au coup de sifflet : changement de statut !**

L'UNSA a déjà dénoncé l'absence d'auto déclaratif pour les salariés et de visibilité par ces derniers du statut retenu pour eux par l'entreprise. Suite aux échanges avec la Direction, l'UNSA comprend que :

Situation (A)

Si le **salarié est en activité** (cellule de crise, projet phase 1 ou 2, partenaire social),

Alors • Si le salarié a les capacités de télétravailler, il télétravaille.

- Sinon il est supposé se rendre sur site Thales ou site Client selon des règles sanitaires et la règle semaine paire (équipe 2) / impaire (équipe 1).

Il peut demander une garde d'enfant ou, s'il n'est pas volontaire pour une reprise sur site, voir situation (B).

De fait, il n'est pas concerné par la prise des reliquats, récupérations, congés, etc (voir § page précédente)..., les accords de dispositions sociales s'appliquent.

Situation (B)

Sinon c'est que le **salarié est en sous-activité** (sans ici remettre en question le bien-fondé de ce statut),

Alors • la Direction pose pour le salarié les RTT collectifs 2020,

- la Direction refuse de valider toute nouvelle demande de garde d'enfant,

• la Direction force la prise des reliquats, récupérations, congés, etc (voir § page précédente)...

Pour rappel, les dates limites de pose des reliquats, récupérations, congés, etc ne s'imposent aux salariés que pour la durée de validité de l'accord Groupe COVID-19, et donc pour la période de confinement officiellement déclarée par le Gouvernement. L'UNSA s'inquiète par ailleurs du total de jours imposés et supérieur à ce que permet la loi.

L'UNSA alerte sur l'illégalité de contacter les salariés pendant leurs repos et congés. De plus, garder les salariés en astreinte pendant leurs congés est un manque manifeste de respect. L'UNSA ne peut que conseiller aux salariés de ne pas répondre durant leurs congés : droit fondamental à la déconnexion.

L'UNSA alerte aussi sur la possibilité que laisse la loi à la Direction de modifier unilatéralement les dates des congés déjà posés... **Pas de précipitation !**

Pour tout **salarié en arrêt (maladie ou garde d'enfant)**, la situation (A) ou la situation (B) s'applique à son retour. Tout **salarié en confinement** risquant de véhiculer le COVID-19, tout **salarié fragilisé (voir AMELI)**, et tout **salarié vivant sous le toit d'une personne fragilisée** ne doit pas se rendre sur site Thales ni sur site Client. Contacter si besoin le Médecin du travail, via l'infirmerie 02 98 31 24 84 ou [par mail](#).

La situation (B) met en trajectoire de chômage partiel, qui doit passer au préalable en consultation au CSE et être adressé par la Direction à la DIRECCTE.

## **La santé au travail avant tout**

L'UNSA a refusé la position de la Direction lors du CSE visant à minimiser la responsabilité du Chef d'établissement en cas d'apparition de COVID-19 sur le site. La Direction ne peut pas transférer cette responsabilité sur "les salariés qui n'informeront pas de leur état de santé avant d'accéder au site ou qui appliqueront avec légèreté les mesures sanitaires prévues une fois sur le site". En effet, les salariés sont dans un contexte confus de crise sanitaire doublé de pression pour reprendre leur activité. De plus, les personnes affectées par le COVID-19 ne présentent pas nécessairement de symptômes !

L'UNSA a demandé à la Direction de :

- ➔ ne pas reprendre d'activité de phase 2 tant que la situation phase 1 n'est pas clarifiée,
- ➔ rajouter un dépistage pour compléter les mesures prévues,
- ➔ proposer des masques à tous afin de protéger les salariés et garder à l'esprit les mesures barrière.

## **LIBRES ENSEMBLE**

**RESPECTONS CELLES ET CEUX QUI SAUVENT NOS VIES, RESTONS CONFINES**

Extraits de [l'accord Groupe COVID-19 du 26 mars](#) et de [la note d'application du 27 mars](#) :



①

### Article 8 - Nouvelle planification des Jours collectifs de réduction du temps de travail / jours de repos

Accord

Sont replanifiés, pour les sociétés qui en disposent, les JRTT et jours de repos fixés à l'initiative de la Direction (JRTT et jours de repos collectifs) pour les salariés :

- dont les activités sont exercées sur des sites qui ont été mis en pause à compter du lundi 30 mars et après information des salariés concernés,
- qui ne peuvent pas télé-travailler du fait de l'arrêt de certaines activités sur site à compter du lundi 30 mars et après information des salariés concernés ,
- dont l'activité en télétravail ne peut se maintenir à compter de la date arrêtée par les sociétés au regard des activités concernées et après information des salariés concernés.

Note

#### 2) Planification des jours de réduction du temps de travail / jours de repos fixés à l'initiative de la Direction

Les JRTT fixés à l'initiative de la Direction, devront être replanifiés pour tous les salariés n'ayant plus d'activité, dans le cadre de cette crise sanitaire à compter du lundi 30 mars 2020. Pour ce faire, une information sera communiquée dans chaque société / chaque établissement vendredi 27 mars 2020 aux salariés concernés.

Pour les salariés qui seront privés d'activité à une date ultérieure, ces JRTT seront replanifiés à cette date, les salariés concernés en étant préalablement informés.

②

### Article 9 - Reliquat de congés payés et JRTT 2019 / jours de repos 2019

Accord

Les salariés qui bénéficient encore de JRTT/jour de repos en 2019 sont tenus de prendre les jours correspondants avant le 30 avril 2020.

Les salariés qui, au titre de leurs activités ont accumulé des jours de repos de récupération/heures supplémentaires en temps sont tenus de les prendre avant le 30 avril 2020.

Les salariés qui bénéficient encore de jours de congé payés non pris au titre de l'exercice en cours sont tenus de prendre les jours correspondants dans les meilleurs délais et, en tout état de cause, avant le 31 mai 2020 sans report possible .

Note

#### 3) Reliquat de congés payés 2019-2020 / JRTT / Jours de repos 2019

Devront être pris, dans les meilleurs délais et en tout état de cause avant le 30 avril 2020, l'ensemble des reliquats de JRTT ainsi que les éventuels jours de récupération et heures supplémentaires et avant le 31 mai 2020 l'ensemble de reliquat de congés payés.

③

### Article 10 - Situation d'urgence et fixation des jours de congés payés

Accord

Les sociétés du groupe pourront, après recueil d'avis des CSE et en fonction de leur situation :

- mobiliser une semaine de congés payés par anticipation (six jours ouvrables) dans les conditions prévues par la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19,
- mobiliser, en respectant un délai de prévenance de deux semaines, les jours de congé acquis pour ancienneté.

Note

#### 4) Congés payés 2020-2021

Après avoir mis en œuvre les mesures précisées ci-dessus aux points 1, 2 et 3, les sociétés du Groupe pourront après recueil d'avis des CSE et en fonction de leur situation d'activité :

- ✓ Mobiliser une semaine de congés payés par anticipation (6 jours ouvrables, soit 5 jours ouvrés) dans les conditions prévues par la loi d'urgence.
- ✓ Mobiliser les jours de congés acquis pour ancienneté en respectant un délai de prévenance de 2 semaines.