

Devenez plus fort ... avec la CFE-CGC



La prise des congés

Les nouvelles ordonnances « Etat d'urgence sanitaire » ont été publiées le 26 mars 2020. L'évolution récente du code du travail, impacté par les mesures ordonnées par notre gouvernement, laissent une liberté accrue et inédite aux employeurs.

CGI ne peut pas vous imposer tout et n'importe quoi, la loi et les accords demeurent la seule référence !

Voici les règles concernant les poses de congés légalement applicable chez CGI actuellement :

- Les RTT Q1 « employeur » peuvent être imposés même par anticipation selon notre accord RTT avec un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc.
- Les RTT Q1 « salarié » peuvent être imposés dès lorsqu'ils sont ACQUIS (l'anticipation ne peut être imposée par CGI) avec un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc.
- Pour rappel, pour les AC, tous les RTT Q1 sont des « RTT salarié ».
- Les jours CET peuvent être imposés par l'employeur avec un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc (un maximum de 6 jours CET était possible cette année pour ceux qui ont épargné 6 jours).
- Le total de RTT et de CET imposé, ne peut pas dépasser 10 jours cumulés ; il ne peut pas être imposé de façon rétroactive, ceci est contraire au délai de prévenance légale d'un jour franc !
- Lorsque votre manager vous demande malgré tout de poser les RTT salariés par anticipation et que vous acceptiez sa demande, à la fin de l'année, si votre solde s'avère négatif, c'est CGI qui prend en charge le paiement de ces jours pris par anticipation !
- Les CP peuvent être imposés en respectant un délai de prévenance conventionnel de 2 mois. Ils ne peuvent pas être imposés de façon rétroactive !

Chaque salarié(e) reste libre de poser ou non ses congés selon ses priorités, ses besoins et ses choix personnels.

Si vous subissez des pressions de la part de votre hiérarchie pour la pose de congés qui ne respecterait pas les modalités citées, n'hésitez pas à solliciter vos représentants CFE-CGC.

Durant cette période de confinement total et privés de liens directs avec les salarié(e)s, nos moyens de communication restent essentiellement numériques et très limités.

Cependant, les élu(e)s CFE-CGC de CGI restent mobilisés en permanence pour vous accompagner et vous informer de vos droits et de la situation qui évolue parfois ultra-rapidement.

Pour rester informé(e)s, connectez-vous sur :

Notre site : <http://cgi.fioci-cfecgc.org/>

Notre compte LinkedIn : <https://www.linkedin.com/in/cfe-cgc-de-cgi/>

Vous pouvez également nous contacter par mail : cgi.cfecgc@yahoo.fr ou par tel : 06.15.69.52.88



Arrêt de travail pour garde d'enfant

CGI refuse massivement les demandes d'arrêt de travail pour garde d'enfant en prétextant qu'elles ne répondent pas aux critères gouvernementaux.

Pourtant la consigne gouvernementale est claire :

« Les principes de solidarité et de responsabilité doivent plus que jamais s'appliquer. Des solutions d'entraide pour la garde des enfants (hors publics fragiles et personnes de plus de 70 ans) sont à inventer et à organiser localement. La priorité doit être accordée quoiqu'il arrive aux personnels soignants.

Quoiqu'il en soit :

- le télétravail, lorsqu'il est possible, est la solution la plus adaptée ;
- si le télétravail n'est **pas possible** et que vous n'avez pas de solutions de garde pour vos enfants de moins de 16 ans, vous pouvez demander un arrêt de travail indemnisé, sans délai de carence, et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de votre enfant. Il s'agit d'un arrêt maladie qui ne nécessite pas d'aller chez le médecin pour obtenir un certificat. Ce congé est fractionnable. L'employeur ne peut refuser cet arrêt ; il doit le déclarer et envoyer l'attestation à l'assurance maladie. Toutes les informations sur le site : <https://declare.ameli.fr/>

Le télétravail est possible lorsque ces 2 critères sont réunis :

1. Critère technique (accord client, PC, connexion internet, etc...),
2. Critère de disponibilité et capacité intellectuelles des salarié(e)s pour pouvoir travailler, en fonction de la tâche ou du travail demandé.

Lorsqu'on est pris par la garde de ses enfants en bas âge en permanence, nous ne sommes plus en mesure de travailler. Le télétravail n'est donc **pas possible** !

Il faut donc échanger avec votre manager sur les activités (tâches et travail) que vous devez faire dans cette situation et voir avec lui quelles sont celles qui répondent aux deux critères ci-dessus tout en cherchant un aménagement adapté à la situation (travail en mode dégradé, qualité et temps de réponse plus aléatoires...).

Si les aménagements ne sont pas possibles et que vous n'avez pas de solution de garde de votre enfant de moins de 16 ans vous permettant de faire du télétravail, vous avez le droit de recourir à un arrêt de travail indemnisé sans délai de carence de 21 jours fractionnables (7 jours puis 7 jours par exemple). Ce droit est valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de votre enfant. Seul un des deux parents à la fois peut en bénéficier ; le bénéficiaire produit une déclaration sur l'honneur de son conjoint.

CGI ne peut sous aucun prétexte, vous refuser ce droit. CGI doit le déclarer et envoyer l'attestation d'arrêt à l'assurance maladie.

CGI refuse à tort le droit à ces arrêts en faisant abstraction du deuxième critère pour des raisons purement économiques. Si vous faites face à un refus injustifié et non factuel de CGI à vous accorder cet arrêt, alors que du point de vue pratique et intellectuel vous ne pouvez pas assurer pleinement votre fonction et le travail demandé pendant que vous gardez vos enfants, n'hésitez pas à contacter vos élu(e)s CFE-CGC.



**Vos élu(e)s CFE-CGC de CGI sont présents partout en France.
Ils/elles œuvrent pour vos intérêts en permanence.**

Contactez-nous :

par mail : cgi.cfecgc@yahoo.fr

ou par téléphone : 06.15.69.52.88

ou sur notre site : <http://cgi.fieci-cfecgc.org/>

ou adressez-vous à vos élu(e)s CFE-CGC présents sur votre agence



<https://www.linkedin.com/in/cfe-cgc-de-cgi/>



<https://www.facebook.com/CGI.CFE.CGC/>

