

Tout Personnel

Avril 2020 - n°255

COVID 19 infos n°4 : les congés

Epidémie de COVID 19 : le sujet des congés Comité Technique Central du 1^{er} avril 2020

Mercredi 1^{er} avril, la DG a convoqué un Comité Technique Central (CTC) extraordinaire pour traiter le sujet de la prise de congés avec les représentants du personnel.

1 Poser cinq jours de congés en avril... Ou pas

Préambule : ce qui suit va peut-être vous sembler très long à lire mais vise d'abord à répondre factuellement aux très nombreuses questions de collègues qui s'interrogent sur cette prise 5 jours de congés en avril : imposée ? Pas imposée ? Pour quoi faire ?

L'avant-veille de cette réunion, la Direction Générale a adressé un projet de note aux représentants du personnel. Le sujet des 5 jours de congés à prendre en avril était rédigé en ces termes :

« Que l'ensemble des personnels en activité (fonctionnaires et salariés) est incité à poser au moins 5 jours de repos sur la période du 1^{er} au 30 avril (jours de repos = Congés ou RTT ou Compte Epargne Temps ou repos compensateur ou repos forfait jours acquis ou en cours d'acquisition).

Que concernant les personnels qui n'appliqueraient pas ces consignes, la Direction se réserve le droit d'imposer, conformément à la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, la pose de jours de RTT ou de CET »

Les représentants du personnel ont fait valoir :

- Que le recours à la menace revenait à imposer la prise de 5 jours de congés alors que la DG prétendait vouloir juste « inciter » les personnels à la prise de congés.
- Que pour de très nombreux personnels, le niveau d'activité était au moins aussi important qu'en période normale. Que d'ordinaire le nombre de suppressions de postes et de postes vacants montre que la Direction se soucie bien peu du niveau d'activité hors objectifs chiffrés.
- Qu'imposer de prendre 5 jours de congés en période de confinement revenait à priver les personnels d'une semaine de congés.
- **Que les personnels ont toujours fait preuve de suffisamment de conscience professionnelle pour gérer leurs congés de sorte que l'Etablissement puisse faire face aux périodes de sur activité (tempêtes, crises sanitaires, pics d'activité ...). Il en sera de même pour la pleine reprise d'activités qui interviendra à la fin du confinement. Nul besoin d'imposer la prise de congés.**

A partir de ces arguments, les représentants du personnel ont très majoritairement proposé à la Direction de faire confiance aux personnels et de se limiter à une incitation à la prise de congés, restant sur la base du volontariat.

Les réponses de la DG à cette proposition sont restées tout sauf claires. **A la question des représentants du personnel demandant « Que fera la Direction contre les personnels ne posant pas d'eux-mêmes 5 jours de congés en avril ? », le Directeur Général a répondu « On verra... »** rajoutant que le projet de note ferait l'objet de modifications dont les représentants du personnel seraient tenus informés.

Le surlendemain, vendredi 3 avril, la DG a fait diffuser aux personnels le document « *Consignes congés/RTT/CET/repos* » au sein de l'ONF pendant la période de crise sanitaire ».

Sur le sujet des 5 jours de congés à poser en avril, la DG décide finalement de présenter sa décision en ces termes :

« *Que l'ensemble des personnels en activité (fonctionnaires et salariés) est incité à poser au moins 5 jours de repos sur la période du 1er au 30 avril (jours de repos = Congés ou RTT ou Compte Epargne Temps ou repos compensateur ou repos forfait jours acquis). Que la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 permet d'imposer la pose de 10 jours de RTT, CET ou jours de repos* »

Que faut-il comprendre des intentions finales de la DG ?

Qu'en supprimant « *Que concernant les personnels qui n'appliqueraient pas ces consignes, la Direction se réserve le droit d'imposer ...* », la Direction ne menacerait plus d'imposer la prise de 5 jours de congés pour en rester à une simple incitation basée sur le volontariat ? On serait tenté de le croire mais le fait de préciser ce que dit la loi d'urgence à savoir que **l'employeur peut imposer jusqu'à 10 jours de congés** tendrait plus à clarifier la menace qu'à la supprimer.



A chacun de se faire son idée.

La seule chose qui est claire c'est la Direction veut que les personnels posent d'eux-mêmes 5 jours de congés sans qu'elle n'ait à les mettre d'office en congés.

Ce manque insistant de clarté pour ne pas dire d'honnêteté de la part de la Direction nous a amenés à la question suivante : « **Pourquoi la Direction ne met-elle pas d'office les personnels 5 jours en congés au mois d'avril ?** ».

Pour tenter de répondre à cette question, nous sommes revenus aux termes exacts de la loi d'urgence évoquée par la Direction et notamment de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos (voir texte intégral en fin de ce document) :

L'employeur pourra décider de la prise jusqu'à 10 jours de repos à des dates déterminées par lui et ce... Jusqu'au 31 décembre 2020

Donc :

- **Si vous ne posez pas 5 jours de congés en avril, l'employeur peut vous mettre en congé d'office jusqu'à 10 jours à des dates choisies par lui et ce jusqu'au 31 décembre 2020.**
- **Si vous posez de vous-même 5 jours de congés en avril, l'employeur pourra toujours vous mettre en congé d'office jusqu'à 10 jours à des dates choisies par lui et ce jusqu'au 31 décembre 2020.**

Ce ne sont peut-être pas les intentions de la Direction mais... c'est bien ce que disent les textes en vigueur.

A partir de là le SNUPFEN ne peut qu'engager chacune et chacun à se déterminer en fonction de ces éléments, de sa conception de la solidarité, de son vécu à l'ONF et de la manière dont il reçoit la menace de la Direction sur ce sujet précis : acceptable ou pas ?

2 Autres sujets

8 jours de congés imposés aux personnels ayant bénéficié d'autorisation d'absence (hors garde d'enfant) :

Pour le Snupfen, il n'y a pas de raisons d'imposer 8 jours à ces personnels qui n'ont pas choisi d'être en position d'autorisation d'absence. Il y aurait même une double peine puisque ces jours d'autorisation d'absence ne génèrent pas de jours RTT.

Nous avons de même dénoncé les 8 jours imposés aux ouvriers forestiers, les plus pénalisés financièrement en cette situation.

Prise en compte des personnels ayant pris de nombreux jours de congés en 2020 :

Le directeur général n'a pas souhaité par ailleurs prendre en compte le fait que des personnels avaient déjà pu prendre des congés depuis le début de l'année.

Prise en compte des temps partiels :

De même pour les personnels en temps partiel, ou temps partiel annualisé, aucune précision n'a été obtenue sur la possibilité de proratiser ces jours.

Demande de report de congés posés :

La décision de la DG : *Aucune annulation ou demande de report de congés déjà posés et validés ne sera acceptée sur la période de confinement (sauf motifs de santé ou rapport social) ;*

Nous avons demandé l'annulation de cette mesure. La seule dérogation, obtenue par le Snupfen, concerne les personnels qui avaient posé des congés en cette période pour se rendre en cure de santé.

Demande de report des dates limites pour poser ses congés :

La décision de la DG : *Les reports de congés (au-delà du 31 mai pour les salariés et du 31 décembre pour les fonctionnaires) ne sont pas autorisés, tant pour les personnels de droit privé que de droit public et ce, sauf cas particuliers au regard des dispositions légales.*

D'un côté la direction souhaite la disponibilité totale des personnels à la reprise d'activité mais refuse **tout report exceptionnel** au-delà des périodes officielles. Et ce d'autant plus, qu'à ce jour, les possibilités d'épargner sur le CET restent plafonnées au même niveau.

C'est totalement incohérent notamment pour les salariés. A moins que la Direction n'ait d'autres idées en tête...

3 Conclusion

L'intransigeance de la Direction démontre que le dialogue social rénové est reporté sine die.

La période dramatique que nous traversons doit permettre de relativiser ces sujets. Par ailleurs, La volonté de la Direction de faire reprendre les activités collectives avant la fin du confinement est autrement plus grave. Nous en reparlerons très vite.

Pour autant quand l'épidémie ne sera plus qu'un douloureux souvenir, que les personnels devront se débrouiller seuls des intérim, surcharges de travail, crises sanitaires et autres suppressions de postes, Il faudra se rappeler que lors de la prétendue période de sous-activité de 2020 la Direction n'a pas hésité à chercher à priver les personnels d'une semaine de congés... En guise de reconnaissance.

Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

Article 3 [En savoir plus sur cet article...](#)

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et par dérogation à la section 5 du chapitre 1er du titre II du livre 1er de la troisième partie du code du travail, notamment son article L. 3121-64, et aux stipulations conventionnelles applicables au salarié dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, **l'employeur peut**, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :

1° **Décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos** prévus par une convention de forfait ;
2° **Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos** prévus par une convention de forfait.
La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Article 4 [En savoir plus sur cet article...](#)

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et par dérogation au titre V du livre 1er de la troisième partie du code du travail, notamment ses articles L. 3151-3 et L. 3152-2, et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, l'employeur peut imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc. La période de prise de jours de repos imposée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Article 5 [En savoir plus sur cet article...](#)

Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date en application des articles 2 à 4 de la présente ordonnance ne peut être supérieur à dix.