

MAI 2020

POINT ARRÊT DE TRAVAIL GARDE D'ENFANT

Ce qui change...

Suite à la mise en place de l'article 20 de la Loi de Finances rectificative, la Direction du Groupe Engie a changé de posture quant aux salariés en arrêt pour garde d'enfant à domicile.

QUEL EST CE CHANGEMENT DE POSTURE ?

Du 1^{er} au 31 mai, tout salarié d'Engie SA en garde d'enfant à domicile devra poser 15% de son temps d'absence en congés (annuels, RTT, sans solde, ancienneté...).

Le salarié ne sera ainsi pas impacté par le chômage partiel, et conservera donc la totalité de son salaire (à l'exception du congé sans solde).

Concrètement, si vous deviez travailler 18 jours en mai et que vous devez être en garde d'enfant durant cette période, vous devrez poser 2,7 jours de congés.

QUELS SONT LES ARGUMENTS DE LA DIRECTION ?

Sans cette solution, il faut reprendre le travail ou sinon, nous pouvons mettre en place le chômage partiel individualisé.

Engie est confronté aussi à des difficultés.

La prise de trois jours de congés n'est pas insurmontable...

De plus, il s'agit d'une forme de solidarité de principe : « tout le monde doit contribuer ».

QU'EN PENSONS-NOUS ?

Ce nouveau dispositif n'est pas plus juste que les précédents :

En effet, cette DUE (Décision Unilatérale de l'Employeur) est mise en place à compter du 1^{er} mai, alors que les écoles ne rouvriront qu'à partir du 11 mai voir plus tard... rappelons que déjà certains Maires ont décidé de ne pas rouvrir les écoles de leurs communes !

Dans l'article 20 de la Loi de Finances rectificative, rien ne contraint réglementairement les entreprises IEG à choisir la date du 1^{er} mai.

Après les congés posés non annulables en avril, la prise imposée de 5 jours de RTT pour les salariés des fonctions Corporates, ce nouveau dispositif ne fera qu'amplifier les problèmes d'organisation des parents lors de la reprise. Et comment oser demander cela à des parents d'enfants handicapés dont certaines structures d'accueil spécialisées ne rouvriront sûrement pas...

FO ne nie pas la réalité économique. FO ne peut entendre que notre entreprise n'ait pas la ressource financière suffisante pour garantir à une partie de ses salariés le maintien pendant deux mois de la totalité de leurs salaires !!

LA SOLIDARITE OUI...MAIS LA VRAIE !!!

AGIR, NE PAS SUBIR

www.fnem-fo.org

