

Déclaration **SUPPer** pour le CSEC à M. P. LAN du 7 avril et en CSE établissement ce même jour.

Information et consultation sur la mise en œuvre dans le cadre de la crise sanitaire COVID-19 :

- *De la semaine de congés payés par anticipation (6 jours ouvrables) prévus par la loi d'urgence*
- *Des jours de congés acquis pour ancienneté*

Monsieur Pascal LEMEE Directeur d'Etablissement

Madame Anne-Carole RABINOVSKY Responsable Développement Social

Autant vous le dire sans détours, le syndicat SUPPer refusera de participer aux votes proposés pour des raisons fondamentales touchant à la santé des salariés, et à l'exercice du droit syndical (notamment le droit d'information des salariés).

Notre refus exprime également une dénonciation d'un simulacre de démocratie du fonctionnement de l'instance. SUPPer n'ayant jamais été associé à l'élaboration du texte de l'accord qui nous est imposé unilatéralement par la Direction. Vous invoquez constamment une situation exceptionnelle, sans pour autant déroger à une prétendue règle groupe qui nous a tenus écartés du débat.

SUPPer aurait pu voter favorablement un accord **qui respecterait les consignes de confinement**, seule barrière efficace à ce jour pour limiter la propagation du virus. Le présent accord groupe pour l'essentiel de ses articles n'adresse que des considérations économiques. Ce n'est pas notre vision des choses.

SUPPer n'a de cesse de vous répéter que; plus le confinement sera respecté, plus les activités auront de chances de redémarrer tôt. Nous pensons toujours qu'il est encore temps de renoncer à cette reprise d'activités sur site. Il sera temps de se retrousser les manches si nous en sortons tous indemnes. Il vous suffit de relire nos différentes déclarations pour comprendre notre détermination.

C'est pourquoi **SUPPer** ne participera pas à ce vote sur la mise en œuvre dans le cadre de la crise sanitaire COVID-19, de la semaine de congés payés par anticipation (6 jours ouvrables) prévu par la loi d'urgence ainsi que des jours de congés acquis pour ancienneté.

Enfin pour tordre le coup et en finir avec les discours stéréotypés, sur la situation économique catastrophiques, propos tenus au nom d'un prétendu principe de « réalisme ».

Selon Patrice Caine PDG, notre exposition directe aux marchés les plus affectés est limitée. Nos activités dans l'aéronautique civil ne représentent qu'environ 12% du chiffre d'affaires du Groupe. Dans le secteur de l'aéronautique, les équipementiers, remontent en puissance.

Le Directeur financier du groupe, Pascal Bouchiat affirme que le Groupe a constitué une réserve de liquidité de 6,4 Milliard d'euros tout à fait suffisante pour faire face à la situation. Les investisseurs sont ainsi rassurés. Quant aux salariés ils devront payer leur confinement avec leurs propres jours de congés payés. Et certainement avec les indemnités de chômage partiel de l'état français.

Annexe 1

LOI n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19

Titre II : MESURES D'URGENCE ÉCONOMIQUE ET D'ADAPTATION À LA LUTTE CONTRE L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19

Article 11

b) En matière de droit du travail, de droit de la sécurité sociale et de droit de la fonction publique ayant pour objet :

- de permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des **congés payés dans la limite de six jours ouvrables**, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du livre 1er de la troisième partie du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ;
- de permettre à tout employeur **d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié**, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis au livre 1er de la troisième partie du code du travail, par les conventions et accords collectifs ainsi que par le statut général de la fonction publique

Annexe 2

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 NOR: MTRT2008162R Version consolidée au 07 avril 2020

Article 2

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et par dérogation à l'accord ou à la convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la [loi du 20 août 2008 susvisée](#) ou **un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail**, l'employeur peut, **sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :**

Article 5 Modifié par [Ordonnance n°2020-389 du 1er avril 2020 - art. 7](#)

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.

L'employeur qui use de la faculté offerte aux articles 2, 3 ou 4 de la présente ordonnance en informe le comité social et économique sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté.