



## Nos Congés Payés, nouvelle cible de la Direction : la gestion de la pénurie !!!

Nous avons fait état dans un précédent tract (Libres Propos de septembre) des réflexions engagées dans l'Entreprise ainsi qu'au plan national pour lutter contre l'absentéisme en général et celles au sujet des congés payés, en particulier pour certaines périodes de l'année (Avril / mai).

Dans une communication remise en réunion de Délégués du Personnel d'octobre, la Direction entend recueillir l'avis des élus sur *ses critères servant à la détermination de l'ordre des départs en congés*.

L'article L223.7 du Code du Travail, alinéa 3 *précise que l'ordre des départs en congés, s'il ne résulte pas d'accords, de conventions ou d'usages, est fixé par l'employeur, après avis des Délégués du Personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, des possibilités de congé du conjoint et de la durée du service chez l'employeur.*

*Cet ordre doit être communiqué à chacun et affiché .*



Il existe pour nous, une différence fondamentale entre *l'ordre des départs*, qui est une liste exhaustive des salariés et *les critères servant à établir l'ordre des départs*. C'est la première divergence qui nous oppose à la Direction sur ce nouveau dossier.

Par cette interprétation des textes, la Direction veut faire valider par la représentation du Personnel ses propres critères de sélection, bien au delà de ceux retenus par le législateur. **C'est l'instauration de l'arbitraire, le fait du Prince ...**

Nous en voulons pour preuve le premier de ces critères : **les impératifs de l'Entreprise élevés au rang de facteur déterminant pour l'octroi des congés payés**. C'est la double peine infligée aux salariés qui doivent pallier aux diverses absences dans les agences, dans les services, avec des conditions de travail dégradées, le manque d'effectif criant que nous dénonçons depuis de

nombreux mois.

Après vous être « arraché » au boulot, on pourra vous refuser un congé « bien mérité » au seul motif par exemple de l'unicité des compétences, ou bien d'une campagne commerciale à venir...

Le second critère **donne la priorité aux congés de 4 semaines**. Cette interprétation est contraire au texte des accords de mars 2004 et aux usages en vigueur dans l'Entreprise :

*« chaque salarié est tenu d'avoir pris en une ou plusieurs fois un minimum de 18 jours de congés au 31 décembre de l'année en cours ».*

*« la durée des congés payés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 18 jours ouvrés travaillés selon le mode de calcul en CELDA »*

Bon nombre de salariés, compte tenu d'un rythme de vie effréné, morcellent leurs droits à congés, tout au long de la période afin de se ménager des temps de récupération.

**Autre dégât collatéral de cette mesure, la remise en cause du principe de fractionnement et des jours complémentaires y afférents. Nous pourrions tous être pénalisés de deux jours de congés. Cette mesure contrevient à l'article L 223.8 du Code du travail.**

**Cette mesure unilatérale, car ne nous y méprenons pas, l'avis des Délégués du Personnel n'est pour la Direction qu'une formalité administrative à remplir, relève à notre sens de la négociation collective avec les Organisations Syndicales, d'un avenant à un accord existant.**

**La prise des congés payés est l'un des rares sujets qui ne génère pas ou peu de problèmes au sein du Personnel de la CELDA. Avec un tel système, la Direction pourrait mettre en place une nouvelle « usine à gaz » qui mécontenterait l'ensemble des salariés.**

**La CFDT demande solennellement à la Direction d'abandonner ce projet.**

Nous vous rappelons, pour information, l'annexe de l'accord de mars 2004 sur la prise des congés :

« Planification annuelle :

D'une façon générale la prise des congés doit donner lieu à une planification annuelle en concertation avec la hiérarchie aux échéances suivantes :

- 15 février :
  - les reliquats de congés à prendre avant le 31 mai inclus (à l'exception de 2 à 3 jours qui pourront être posés individuellement)
  - les congés de la période d'été
- 15 novembre pour les congés d'hiver

Ces échéances s'entendent comme étant la date de pose des congés par le Personnel, la réponse de la Direction devant intervenir dans un délai d'un mois.

Fractionnement de la prise de congés :

Afin de faciliter la prise de congés au cours de l'exercice, chaque salariés est tenu sous contrôle de la hiérarchie d'avoir pris, en une ou plusieurs fois, un minimum de 18 jours de congés au 31 décembre de l'année en cours.

5 semaines devront en outre être posées par semaine calendaire complète.

Le reliquat pourra être fractionné par journées ou demi-journées, avec une limite de 3 lundis après-midi ou samedis matins. (hors jours flottants). »