



**POSTAUX
DE PARIS**

Fédération Nationale des Salariés du Secteur des Activités Postales et de Télécommunications
SYNDICAT DES SERVICES POSTAUX DE PARIS - 67 rue de Turbigo - 75139 PARIS CEDEX 03
CCP PARIS 14 569-53 A - Téléphone : 01 48 87 68 15 - Télécopie : 01 42 74 66 27
Site - www.cgt-postaux.fr - E.mail : cgt.postaux@orange.fr

Paris, le 9 Février 2015



SECTION des SATELLITES

AVEC LA CGT, FAISONS RESPECTER NOS DROITS À CONGÉS

Les deux directions parisiennes ont décidé que nous devrions poser dès maintenant nos congés pour l'ensemble de l'année civile en début d'année, voire en fin d'année précédente, et que nous ne pourrions pas garder de reliquats pour 2016. Cette planification annuelle des congés va forcément à l'encontre de notre vie privée, déjà soumise aux contraintes de rythmes de travail et d'horaires absurdes et astreignants. La direction de Paris Nord est allée encore plus loin en proposant aux organisations syndicales un accord prévoyant l'obligation pour les conseillers bancaires de poser leurs congés en période de vacances scolaires, et notamment au mois d'août.



Rognant encore un peu plus notre liberté, c'est aussi une nouvelle attaque contre nos droits puisque le bulletin officiel de 1986 relatif aux congés annuels, instruction du 10 mars 1986 (toujours en vigueur à La Poste) précise, article 4221 que « tout agent qui, pour une raison autre que les nécessité de service [...] n'a pas épuisé au 31 décembre la totalité de droit à congé annuel peut en disposer du 1^{er} janvier au 31 avril inclus, dans la limite de deux fois ses obligations hebdomadaires de travail » nous pouvons donc reporter soit 10 ou 12 jours de congés selon notre rythme de travail.

La Poste prétend qu'elle a besoin de planifier les absences afin de pouvoir organiser la continuité du service en mettant à disposition des bureaux les moyens de remplacement nécessaires. La réalité nous démontre qu'il n'en est rien, puisque nous sommes en quasi permanence en sous-effectifs, les absences n'étant que rarement remplacées, y compris celles connues ou prévues à l'avance.

Si obtenir les congés que l'on souhaite devient de plus en plus difficile, c'est là une des conséquences des choix destructeurs en matière d'emploi menés depuis des années par La Poste et son principal actionnaire l'Etat, et ce quel que soit sa gouvernance politique, à savoir 90.000 emplois supprimés entre 2002 et 2012 et 80.000 suppressions d'emplois prévues d'ici 2020.

Les effectifs sont de plus en plus réduits, les volants sont de plus en plus faibles, les vacances d'emplois de plus en plus nombreuses, les effectifs des EAR sont réduits. Ainsi en arrive-t-on à cette situation où notre patron veut imposer ses propres règles sur la gestion des congés au détriment de nos droits et de notre vie privée.

Commençons par défendre nos droits à congés à notre niveau, dans nos bureaux.

Exigeons systématiquement une réponse écrite à nos demandes/souhaits de congés, y compris (et surtout) en cas de refus. Conservons nos demandes et les réponses, qui sont autant de pièces nécessaires pour faire un éventuel recours, particulièrement si on nous interdit de reporter nos reliquats de congés. **Aucun congé ne peut nous être imposé**, ni écrêté à partir du premier janvier.

42. Report de congé annuel

420. Généralités

Nonobstant les dispositions statutaires prévoyant que le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service, il est admis dans l'administration des PTT que le congé annuel non épuisé à la fin de l'année peut, dans des conditions et dans des limites précises, être reporté l'année suivante.

421. Report de congé en raison des nécessités de service

Si les exigences du service n'ont pas permis d'accorder, en totalité ou en partie, un congé annuel au 31 décembre de l'année considérée, celui-ci doit être attribué en priorité entre le 1^{er} janvier et le 30 avril de l'année suivante (cf. *infra*, art. 722).

422. Report de congé pour une raison autre que les nécessités du service

4221. Principe

Tout agent qui, pour une raison quelconque autre que les nécessités du service (notamment congé ordinaire de maladie, congé pour accident de service, congé de maternité, congé de longue durée ou de longue maladie, suspension provisoire de fonctions ou exclusion temporaire de fonctions), n'a pas épuisé au 31 décembre la totalité de son droit à congé annuel, peut en disposer du 1^{er} janvier au 30 avril inclus, dans la limite de deux fois ses obligations hebdomadaires de travail.

Les jours de congé supplémentaires (cf. *supra*, art. 36) acquis au titre de l'année écoulée sont compris dans la quotité reportable mais en sont exclus les quatre jours de repos exceptionnels lesquels doivent être pris du 1^{er} novembre au 30 avril.

Cependant le report de congé d'une année sur l'autre n'est admis que dans la mesure où l'agent a travaillé effectivement, si peu soit-il, pendant l'année civile écoulée.

4222. Conditions d'attribution du reliquat de congé

Elles sont au nombre de deux :

1^o Le reliquat de congé annuel de l'année précédente ne peut être cumulé avec le congé de l'année civile en cours, sinon dans la limite de trente et un jours consécutifs (cf. *supra*, art. 411).

2^o Le demandeur ne peut choisir ses périodes de congé qu'après satisfaction des demandes concurrentes présentées au titre de l'année en cours. En tant que de besoin, un tour de départ couvrant la période 1^{er} novembre-30 avril peut être établi, respectant notamment les conditions ci-dessus.

Au delà des requêtes individuelles, la lutte doit être collective pour garantir les droits à congés de tous.

Signons massivement la pétition mise à disposition par la CGT, premier pas indispensable pour créer le rapport de force nécessaire pour faire reculer La Poste sur ce sujet.

Partout nos droits et acquis sociaux sont remis en cause. Collectivement, organisons la riposte.

Avec la CGT exigeons :

- Le retrait du projet de loi Macron, destructeur du code du travail.
- Des créations d'emplois, le comblement de toutes les vacances d'emplois, le remplacement de toutes les absences.
- L'augmentation des salaires, + 400 € par mois, le 13^{ème} mois.
 - Le respect du droit à congés.
 - L'amélioration des conditions de travail.