



Paris, le 02 Mars 2016

5 CHOSES À SAVOIR SUR LES CONGÉS

1. Reliquats de congés

Texte de référence : Bulletin officiel de 1986 relatif aux congés annuels, instruction du 10 mars 1986 (*toujours en vigueur à La Poste*) article 4221 :

« tout agent qui, pour une raison autre que les nécessités 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 ». On peut donc reporter 10 ou 12 jours de congés selon notre rythme de travail, plus les RE.

2. Aucune obligation de prendre 3 semaines l'été...

Texte de référence : Accord du 5 Février 2015, « *Un avenir pour chaque postier* ».

Page 18, article II.4

« Tout postier qui **le souhaite** bénéficiera d'au moins trois semaines de congés durant la période du 1^{er} juin au 30 septembre ».

3. ... En revanche, La Poste ne peut refuser deux semaines consécutives l'été

Texte de référence : Code du Travail article L 3141-18

Le Code du travail précise : chaque salarié doit bénéficier d'un « *congé principal* » d'au moins 12 jours ouvrables « *continus* » compris entre deux jours de repos hebdomadaires (L3141-18).

4. L'écrêtement au 31 décembre est INTERDIT et IMPOSSIBLE

Texte de référence : Bulletin officiel de 1986 relatif aux congés annuels, instruction du 10 mars 1986

De plus, les CSRH (*Centres de Service des Ressources Humaines*) sont dans l'impossibilité matérielle de supprimer les reliquats ou de les écrêter sauf si le chef d'établissement en fait la demande auprès du CSRH.

5. À La Poste, aucun congé ne peut être imposé à un agent

Texte de référence : Bulletin officiel de 1986 relatif aux congés annuels, instruction du 10 mars 1986

Si des règles de priorité existent (*ancienneté, enfants scolarisés...*), les encadrants en revanche ne peuvent imposer les dates de congés, ces derniers appartiennent à l'agent et sont donc à son entière disposition.

Remise en cause des droits à congés : des pratiques hors la loi !!!

Certains chefs d'établissement et certains encadrants semblent avoir une interprétation tout à fait personnelle des règles s'appliquant à La Poste en matière de congés : impossibilité de conserver ses reliquats, trois semaines imposées l'été, une semaine imposée en automne... Face à ces pratiques odieuses, la CGT se propose de leur rafraîchir la mémoire.



Il n'y a qu'un texte qui régit les règles RH en matière de congés à La Poste : le BRH de 1986. C'est ce texte et UNIQUEMENT ce texte qui s'applique sur l'ensemble du territoire et pour l'ensemble des postiers. Depuis quelques temps, on observe de nombreuses tentatives pour mettre à mal ce texte au travers de notes de service locales qui n'ont aucune valeur juridique.

Nos congés mis à mal par le manque d'embauches

Si les chefs d'établissement et certains encadrants s'entêtent à ne pas tenir compte des règles et de la loi, c'est parce qu'ils sont objectivés sur les gains réalisés sur les congés des agents : une pratique odieuse mise en place par la direction nationale. La Poste fait pression sur les encadrants afin que nous limitions d'année en année le nombre de jours reportés. C'est même devenu un des 6 indicateurs prioritaires des objectifs des chefs d'établissement. L'objectif est d'imposer la totalité des congés sur l'année civile. En effet, en obligeant les agents à poser la majorité de leurs congés durant l'été, les bonifications ne seront plus octroyées. Donc des jours de repos en moins.

Rogner sur les congés, c'est pour eux l'occasion de jouer sur l'emploi. Plus on gagne sur les congés des agents, moins on embauche... 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. Rien que pour 2015, encore 7655 emplois supprimés. Les effectifs sont de plus en plus réduits, les volants de remplacement sont de plus en plus faibles, les vacances d'emplois de plus en plus nombreuses et on arrive à une situation où nos droits sont mis à mal ce qui peut avoir de graves répercussions sur nos vies personnelles.

**En faisant pression sur les agents,
ces chefs d'établissement et leurs encadrants doivent savoir qu'ils se mettent
dans une situation d'illégalité vis-à-vis de la loi et du Code du Travail.**

STOP AU HOLD-UP ! LES CONGÉS NOUS APPARTIENNENT !

Que faire en cas de problème :

- ➔ contacter immédiatement le représentant local CGT
- ➔ exigez systématiquement par écrit l'acceptation ou le refus d'une période, d'une journée de CA de la part de votre hiérarchie. Ne vous contentez pas d'une réponse verbale
- ➔ tenez un compte de vos CA et vérifiez toujours votre nombre de congés

**En cas d'absence de réponse ou de non-respect
des règles, avertissez la CGT qui en informera l'inspection du travail
et entreprendra toutes les démarches juridiques nécessaires.**

