

Gestion des congés

La direction impose...

Comme chaque année en octobre, la direction a proposé en réunion de CE pour 2018, le calendrier des jours collectifs d'ajustement, de la prise des congés annuels principaux et de la 5^{ème} semaine.

La prise des congés annuels principaux

Sur la gestion des congés d'été, la direction reconduit la même période que l'année précédente (du Samedi 23 juin au Dimanche 2 septembre 2018) avec les mêmes règles (Jusqu'à 20% des jours de congés annuels principaux au sein d'une Direction peuvent être pris en dehors de la période de référence.)

Pour les organisations syndicales du CE (CGT, CFDT et CFE/CGC), l'élargissement de la période à plus de 2 mois est positive (c'était 1 mois et demi précédemment). Sur le terrain, en 2017, la pression des projets a fait que plusieurs secteurs n'ont pas imposé de période d'été et ont demandé que les congés des salariés impliqués sur les mêmes projets ne se recouvrent pas, afin d'éviter une rupture d'activité. Cela a compliqué la pose de congés dans plusieurs services mais nous n'avons pas eu de remontées de salariés en conflit avec leur hiérarchie sur la question.

Pour les jours collectifs d'ajustement (ex Jours de RTT Collectifs)

La direction a proposé les dates suivantes :

- Mardi 2 janvier (lendemain du Nouvel An), Lundi 30 avril (pont du 1^{er} mai), Mercredi 31 octobre (veille du 1^{er} novembre), Vendredi 2 novembre (pont du 1^{er} novembre) et 1 jour pour la journée de Solidarité

Les 3 organisations syndicales du CE (CGT, CFDT et CFE/CGC) ont envoyé un courrier à la direction indiquant : « *Le jour du Mercredi 31 octobre 2018 ne correspond à aucune logique de "pont" alors qu'il y a d'autres possibilités de trouver des solutions plus adéquates par rapport aux attentes des salariés.*

Nous ne comprenons pas le sens du positionnement de ce jour à cette date et nous demandons à la direction quels sont les éléments et les raisons précises qui ont conduit la direction à proposer cette date. Les organisations syndicales CGT, CFDT et CFE/CGC demandent que ce jour du Mercredi 31 octobre 2018 soit remplacé par le Vendredi 11 mai 2018 afin de permettre aux salariés de faire le pont de l'ascension. »

Réponse de la direction

« Le mois de mai est déjà chargé en jours fériés alors il nous paraît inopportun de rajouter encore un jour non travaillé. Pour autant, on n'interdira pas aux salariés de faire des ponts avec des CTI ou des jours de congés en accord avec leur hiérarchie. Mais dans tous les cas on s'inscrit dans un choix commun au niveau de l'île de France et on pose de manière commune les jours collectifs d'ajustements. Sauf en ce qui concerne Guyancourt pour des raisons d'accès au site lors d'un évènement proche du Technocentre (Ryder Cup) »

La direction a donc refusé de prendre en compte la demande conjointe des 3 organisations syndicales. Elle est restée campée sur la date du vendredi 31 octobre. Elle sait faire une exception à sa logique pour le Technocentre, mais pour Lardy, pas question d'y déroger même lorsqu'elle fait l'unanimité contre elle lors de la consultation où tous élus CE se sont prononcés « CONTRE ».

Cette situation n'a pas l'air d'avoir dérangé le moins du monde la direction. Voilà encore un bel exemple de « dialogue social » ! La direction consulte les organisations syndicales, mais tout est déjà ficelé et décidé quels que soient les arguments ou les positions des organisations syndicales...

Sur la prise de la 5^{ème} semaine des congés

La direction propose encore pour 2018 d'utiliser nos jours de 5^{ème} semaine pour « fermer » l'établissement. (Les lundi 24, mercredi 26, jeudi 27, vendredi 28, et lundi 31 décembre 2018)

Là aussi la CGT, la Cfdt et la CFE/CGC ont interpellé la direction par courrier :

« Depuis la mise en place par la direction de la fermeture de l'établissement en fin d'année, la direction avançait 2 arguments : le besoin qu'elle avait de faire baisser les compteurs congés et les gains sur les consommations des fluides qu'elle obtenait en fermant le centre de Lardy.

Depuis ces dernières années, la situation a considérablement évolué. Les compteurs ont sensiblement baissé, et surtout ils sont maintenant plafonnés, donc moins de risque sur la non-prise des congés.

La charge de travail est très élevée cette année et pour les années à venir. Les bancs essentiellement pilotés par des salariés prestataires restent ouverts en fin d'année. L'activité du centre est donc très loin d'être nulle et il y a au contraire une volonté de la direction de faire qu'elle se maintienne dans la période de fin d'année. Le site ne fait donc pas d'économie en fin d'année, notamment par la présence soutenue des prestataires sur cette période.

Aussi, les arguments de la direction ne sont plus aujourd'hui d'actualité et il est totalement incompréhensible que la direction décide de maintenir la fermeture du centre en fin d'année, en imposant la 5ème semaine de congés des salariés de l'établissement.

Nous ne comprenons pas le sens de cette fermeture de fin d'année et nous demandons à la direction quels sont les éléments et les raisons précises qui ont conduit la direction à maintenir ce principe de fermeture.

Les organisations syndicales CGT, CFDT et CFE/CGC demandent que chacun des salariés puisse choisir la période de congés de fin d'année comme il le souhaite et que la direction cesse

d'imposer les jours de 5ème semaine. Ce serait un signe de la part de la direction de réellement s'engager sur la Qualité de Vie au Travail. »

Et bien, sur ce sujet aussi, dialogue de sourd avec la direction !

Le seul argument de la direction est de se réfugier sur le fait que c'est une démarche commune des établissements d'Ile De France qui ferment entre Noël et jour de l'an... et tant pis si c'est inexact pour Lardy.

Nous savons tous que la charge de travail est très forte en 2017 mais qu'elle le sera aussi en 2018 et que du coup de nombreux bancs vont tourner. Alors la fermeture de l'établissement ne sera en aucun cas effective.

Dans certaines directions, il a été annoncé que les bancs pilotés par les prestataires allaient tourner en fin d'année. La logique de fermeture de l'établissement a donc été totalement inversée par rapport à ce qui se pratiquait les années précédentes. Il y a clairement une volonté de maintenir l'activité et non de la stopper.

Cela démontre bien que le principe de fermeture du site ne tient plus !

Une direction figée sur ses principes

Sur la gestion des congés, la direction est donc restée totalement crispée sur ses positions. Aucune demande des 3 organisations syndicales n'a été prise en compte !

Elles sont pourtant faciles à mettre en œuvre et chacun pourrait s'y retrouver. Il nous semblait que la gestion des congés pouvait faire partie de la QVT, sujet dont la direction nous rabat les oreilles bien souvent. Ça ne semble pas être le cas !

Au départ avec l'Accord de RTT, la direction avait 5 jours pour elle (CTC) et nous avions 5 jours pour nous (CTI). Aujourd'hui avec la prise de la 5ème semaine, c'est 10 jours pour elle et seulement 5 pour nous... Une situation bien déséquilibrée et qu'aucun argument utilisé jusqu'à présent par la direction, ne le justifie plus aujourd'hui.

Il est inacceptable de voir une direction figée à ce point sur des principes et incapable de tenir compte de l'évolution de la situation. Une direction toujours prête à imposer ses vues sans tenir compte de ce que souhaitent les salariés ou ce que remontent les organisations syndicales.

En se comportant de la sorte, la direction empêche les salariés de bénéficier pleinement de leurs congés. Pourtant les périodes de travail sont intenses et il est important que les salariés puissent bénéficier de repos quand ils le souhaitent. Elle risque ainsi de faire encore plus de mécontents.

Elle pénalise aussi les jeunes qui ont moins de congés et qui se retrouvent dans une situation de ne pas avoir de souplesse personnelle pour gérer leurs congés en dehors de ceux que leur impose la direction.

Dans cette période plus que tendue, redonner de la souplesse sur les congés nous semble être la moindre des choses. La direction a décidé de rester totalement rigide et ce serait aux salariés de se plier à ses exigences qui ne sont plus fondées. Pour que cela se débloque, il va falloir que nous remontions collectivement notre mécontentement sur cette gestion des congés qui a des conséquences sur notre vie privée et notre équilibre personnel / professionnel.