



**POSTAUX
DE PARIS**

**SYNDICAT DES SERVICES
POSTAUX DE PARIS**

67 rue de Turbigo - 75139 PARIS CEDEX 03
Téléphone : 01 48 87 68 15 - Télécopie : 01 42 74 66 27
E.mail : cgt.postaux@orange.fr - Site : www.cgt-postaux.fr

Août 2014

**côté
CGT**
N°3

Connaître ses droits et les faire respecter !

Droit aux congés pour tous : plus que jamais une exigence !

Nous sommes nombreux en cette période à revenir de vacances ou à pouvoir bientôt partir. Mais encore faut-il en avoir les moyens car nombreux sont ceux qui ne peuvent pas s'offrir les vacances de leur choix.

La faiblesse des salaires, la perte de pouvoir d'achat, les restructurations de services, l'incertitude du lendemain et la crise aidant, les perspectives de loisirs et de vacances s'éloignent pour beaucoup de postiers et leur famille.

Un sondage récent indique que plus d'un français sur deux ne partirait pas en vacances cette année. Cette proportion augmente tous les ans dorénavant et les inégalités avec les plus riches n'ont jamais été aussi grandes. Cela confirme aussi la dégradation du pouvoir d'achat des salariés et par conséquent leurs difficultés à se payer des vacances. Un peu plus de 40 % des ouvriers partent en congés chaque année, contre 70 % des cadres supérieurs.

Or, le droit aux vacances est un droit fondamental, au même titre que le droit à la santé, à l'éducation et au logement.

En ce qui concerne les congés et la façon dont ils sont organisés, La Poste n'informe pas assez les agents. Pire encore, elle entretient volontairement le flou voire invente parfois des règles totalement illégales dans les établissements (*voir les rappels infondés sur les reliquats*). Si vous avez un doute, n'hésitez pas à solliciter les représentants locaux de la CGT. Être informé de ses droits est un principe fondamental et est une des bases de l'émancipation de tous les salariés. La Poste a l'obligation de préciser et de transmettre aux agents, par écrit, les textes auxquels elle fait référence.

En outre, La Poste use et abuse de plus en plus du motif des nécessités de service pour imposer des périodes, refuser des congés ou les ASA. Le sous-effectif permanent dans les services met une pression incroyable sur les agents. Pour le respect du droit aux congés et aux ASA, il y a urgence à créer des emplois et à embaucher à La Poste.

➔ LA CGT REVENDIQUE :

- le respect des règles sur les reliquats de congés
- le respect des droits à congés et des règles RH du BRH de 1986
- l'affichage des listes de priorité dans les services au début de l'année
- l'arrêt de la sécabilité estivale à la distribution et l'arrêt des organisations estivales au réseau
- des embauches d'emplois saisonniers durant les congés pour permettre au plus grand nombre de partir
- la prise en charge du jour de solidarité par La Poste : restitution du 4^{ème} RE

Congés : quelles règles à La Poste ?

Congés annuels :

Les agents ont droit, pour un an de travail continu du 1^{er} janvier au 31 décembre à des congés dont la durée est égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de travail (30 jours pour ceux qui travaillent sur des semaines de 6 jours ouvrés et 25 pour les agents ayant un cycle sur 5 jours).

L'ordre de départ est réparti en deux groupes : le groupe prioritaire et celui des non-prioritaires. Cette priorité est inversée l'hiver.

Le groupe des agents prioritaires est celui qui peut prétendre aux vacances scolaires d'été. Ils doivent avoir des enfants âgés entre 6 et 16 ans (au 1^{er} juin de l'année en cours). Ce droit ne peut s'exercer qu'une fois dans l'année.

Dépôt et report de congés : ne vous faites pas avoir

Les congés doivent être pris au cours de l'année. Le solde des congés (les fameux reliquats) est limité à deux fois les obligations hebdomadaires plus les RE (Repos Exceptionnels) et peut-être pris jusqu'au 30 avril. La Poste revient souvent sur ce droit et pousse à prendre un maximum de CA avant le 31/12. Mais la réglementation est toute autre :

- Vous pouvez reporter jusqu'au 30/04 de l'année suivante (voire jusqu'au 31 mai comme cela a été le cas ces trois dernières années) deux fois vos obligations hebdomadaires (boni compris), soit 12 jours pour les personnes travaillant 6 jours par semaine.
- Plus les 3 jours de RE, donc au total 15 jours ouvrables.

Jours de congés supplémentaires spécifiques aux postiers :

1) Les **BONI** : ce sont les jours dits de « bonification » qui sont pris en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 30 septembre : 1 jour pour un nombre de jours posés compris entre 5 et 7 et 2 jours si ce nombre est égal ou supérieur à 8.

2) Les **RE (Repos Exceptionnels)** : 4 jours de repos supplémentaires ont été gagnés par certaines catégories de postiers après 1968 dans un premier temps puis étendus à l'ensemble du personnel après la grande grève de 1974. Aujourd'hui, les RE ne sont plus qu'au nombre de 3, le 4^{ème} étant repris par la Poste au titre de la journée de solidarité (le fameux lundi de Pentecôte).

N'hésitez jamais à demander l'état de vos congés (par écrit) à votre responsable hiérarchique.

Autorisations spéciales d'absence pour motif familial :

- Mariage ou pacs de l'agent : 5 jours
- Mariage d'un enfant : 1 jour
- Décès d'un parent proche, conjoint, enfant, parents, grands-parents : 3 jours
- Maladie très grave d'un parent proche : 3 jours
- Hospitalisation d'un parent proche (au moins une nuit à l'hôpital) : 1 jour
- Enfant malade : 2 fois les obligations hebdomadaires de l'agent + 2 jours (la moitié si le conjoint en bénéficie)
- Naissance ou adoption : 3 jours

NB : La durée de l'absence peut être assortie, le cas échéant, de délais de route.

Congé de maternité :

Pour bénéficier de ces droits, la déclaration doit être faite à la Sécurité Sociale et à la CAF avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse.

- 1^{er} et 2^{ème} enfant : 6 semaines pour la période prénatale et 10 semaines pour la période post-natale
- 3^{ème} enfant : 8 semaines pour la période prénatale et 18 en post-natale.

Congé de paternité :

- D'une durée de 11 jours, il peut se cumuler avec les 3 jours de naissance. Il doit être pris dans les mois suivant la naissance de l'enfant. La demande doit être faite au moins un mois avant le début du congé par courrier recommandé.

Congés bonifiés (ne concernent que les fonctionnaires) :

Les fonctionnaires en service dans les départements d'outre-mer ou originaires de ces départements peuvent prétendre à une bonification de 30 jours consécutifs après avoir travaillé de 36 à 60 mois sans interruption.

Congés non rémunérés (*disponibilité*) pour les Fonctionnaires

DIFFÉRENTS MOTIFS D'UNE DISPONIBILITÉ SUR DEMANDE	CONDITIONS	DURÉE
DISPONIBILITÉ POUR ETUDES OU RECHERCHES PRÉSENTANT UN INTÉRÊT GÉNÉRAL	Sous réserve des nécessités du service. Travaux et études à caractère scientifique effectués dans le cadre d'une activité de recherche et susceptibles de faire progresser la science dans le domaine considéré.	3 ans maximum renouvelable 1 fois pour une durée égale
DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES	Sous réserve des nécessités du service. N.B. : Aucune reprise de service n'est désormais exigée entre deux périodes de disponibilité pour convenances personnelles et les 6 années peuvent être consécutives.	3 ans maximum 10 années maximum pour l'ensemble de la carrière
DISPONIBILITÉ POUR CRÉER OU REPREDRE UNE ENTREPRISE	L'intéressé doit avoir effectué au moins 3 ans de services effectifs dans l'administration (<i>ou à La Poste</i>) en qualité de fonctionnaire titulaire ou stagiaire, ou d'agent non titulaire.	2 ans maximum Non renouvelable
DISPONIBILITÉ POUR ELEVER UN ENFANT OU POUR DONNER DES SOINS A UN ENFANT A CHARGE, AU CONJOINT OU A UN ASCENDANT (du fonctionnaire ou de son conjoint) ATTEINT D'UN HANDICAP. Cette disponibilité peut être également accordée dans le cas d'un partenaire lié par un PACS.	Accordée de droit au personnel masculin ou féminin. Avoir un enfant de moins de 8 ans ou avoir un enfant à charge, un conjoint ou un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.	3 ans maximum Renouvelable tant que les conditions sont remplies
DISPONIBILITÉ POUR SUIVRE LE CONJOINT. Cette disponibilité peut être également accordée dans le cas d'un partenaire lié par un PACS.	Accordée de droit. Le conjoint est astreint à établir sa résidence habituelle pour des raisons professionnelles en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.	3 ans maximum Renouvelable tant que les conditions sont remplies
DISPONIBILITÉ POUR ACCIDENT OU MALADIE GRAVE DU CONJOINT, D'UN ENFANT OU D'UN ASCENDANT (du fonctionnaire ou de son conjoint). Cette disponibilité peut être également accordée dans le cas d'un partenaire lié par un PACS.	Accordée de droit. Certificat médical attestant le caractère de gravité de l'accident ou de la maladie et précisant que les soins exigés par l'état de santé du malade ou du blessé sont dispensés par le fonctionnaire.	3 ans maximum Renouvelable 2 fois pour une durée égale si les conditions sont remplies
DISPONIBILITÉ EN VUE DE L'ADOPTION D'UN OU PLUSIEURS ENFANTS	Accordée de droit. Agrément accordé en application du code de la sécurité sociale et de l'aide sociale en vue d'un déplacement dans un DOM-TOM ou à l'étranger pour adopter un ou plusieurs enfants.	6 semaines par agrément
DISPONIBILITÉ POUR EXERCICE D'UN MANDAT D'ÉLU LOCAL	Accordée de droit. Demande de l'agent.	Durée du mandat

Congés non rémunérés pour les Contractuels

TYPE DE CONGÉS	DEMANDE SOUMISE AU DIRECTEUR	CONDITION D'ACCEPTATION	CONDITION DE REPRISE	Durée
CONGÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT DE MOINS DE 8 ANS OU ATTEINT D'UNE INFIRMITÉ EXIGEANT DES SOINS	NON	1 an d'ancienneté.	< 1 an : reprise automatique > 1 an : demande écrite obligatoirement par LR/AR 1 mois avant la fin du congé (3).	1 an, renouvelable dans la limite de 5 ans.
CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE (contrat suspendu) (2)	OUI Demande adressée 3 mois à l'avance par LR/AR. Elle doit préciser l'activité de l'entreprise.	Ancienneté d'au moins 36 mois consécutifs. Pour créations ou reprise d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, sous la forme personnelle ou en société, à condition qu'il en conserve le contrôle.	Demande écrite obligatoirement, par LR/AR, 3 mois avant la fin du congé.	1 an, pouvant être porté à 2 ans sur demande avec LR/AR, 3 mois avant la fin de la 1ère année.
Congé sabbatique (1)	OUI Demande adressée 3 mois à l'avance par LR/AR.	Ancienneté d'au moins 36 mois, consécutifs ou non, 6 ans d'activité professionnelle. Ne doit pas avoir bénéficié au cours des 6 dernières années dans l'entreprise d'un congé sabbatique pour création d'entreprise ou de formation d'une durée d'au moins 6 mois.	Reprise automatique à l'issue du congé (5)	Minimum 6 mois, maximum 11 mois.
Congé d'enseignement ou de recherche (contrat suspendu)	OUI Demande adressée 60 jours à l'avance si interruption de travail d'au moins 6 mois, 30 jours si interruption de moins de 6 mois ou agent à temps partiel indiquant la date de début du stage, de l'enseignement ou activité de recherche, la durée et le nom de l'organisme responsable.	2 ans d'ancienneté. Un agent qui a déjà bénéficié d'un congé d'enseignement ou de recherche ne peut, à nouveau, bénéficier d'un tel congé que si un certain délai s'est écoulé (art. R.931-12 du code du travail). Il peut être à temps plein ou à temps partiel (4 heures par semaine ou 18 heures par mois maximum).	Reprise automatique à l'issue du congé (5).	Congés successifs sous certaines conditions de délai, dans la limite de 8 ans.
Congé non payé (1)	OUI	Motif que le justifie.	Reprise automatique à l'issue du congé.	Selon accord entre l'agent et le responsable du service.
Congé postnatal pour élever son enfant (4)	NON Demande adressée 15 jours à l'avance par LR/AR.	Sans condition d'ancienneté.	Rupture de contrat. Priorité d'embauche dans l'année qui suit la rupture et vacances d'emploi.	Durée un an maximum.
Catastrophes naturelles (3)	NON		Reprise automatique à l'issue du congé.	20 jours en une ou plusieurs fois.
Accompagnement d'une personne en fin de vie (RH 26 du 04/07/00)	OUI	15 jours avant le début, avec certificat médical.	Reprise à l'issue du congé, préavis de 3 jours francs.	3 mois maxi.

(1) Congé qui ne compte pas pour l'acquisition de l'ancienneté. L'agent peut exercer une activité salariée sauf activité concurrentielle (obligation de discrétion, loyauté).

(2) L'agent ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

(3) Ne compte pas dans la durée des services.

(4) Mère : après congé de maternité ou d'adoption. Père : 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

(5) L'agent retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. L'intéressé ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant expiration du congé.