

Un constat général : l'entreprise prend la main sur la gestion de nos congés...

Traditionnellement la gestion des congés était régie par 3 cadres :

- ▶ La loi et le code du travail (2 semaines consécutives en été par exemple)
- ▶ Les accords d'entreprise ou d'établissement (les fermetures et le jour d'établissement entre autres)
- ▶ Les usages et règles non écrites qui permettaient aux salariés et aux managers de gérer les périodes de congés en bonne intelligence

Mais depuis un an environ nous avons senti le vent tourner, en partie à cause de la crise actuelle mais pas que...

Certains managers, dans un élan d'innovation managériale débridée, ont décidé de prendre en main la gestion de nos congés (CP, RTT, Versement de congés dans le CET,...) afin d'optimiser au mieux les paramètres industriels et financiers de pilotage de l'entreprise.

Mais il ne faudrait pas oublier les effets désastreux de quelques décisions prises à la hussarde sur un sujet aussi important que les vacances sur le moral et la motivation des salariés !

La première lame : les congés de l'exercice 2019 pendant la GAE

L'été dernier la direction a imposé la pose de 5 semaines entre Juin et Décembre de manière unilatérale et sans prise en compte des impératifs professionnels ni personnels. Après la prise en compte des impératifs opérationnels de certaines entités, la durée imposée est devenue variable selon les secteurs mais invariable en fonction des situations personnelles **faisant clairement apparaitre la prévalence des besoins de l'entreprise sur les besoins des salariés.**

Le pire dans tout ça c'est que l'objectif visé était uniquement financier et court terme !

La deuxième lame : l'exercice 2020

Cette année l'exercice de la pose des congés s'avère de plus en plus contraint, en partie à cause de la crise actuelle COVID mais aussi à certains dogmes et autres objectifs financiers.

Les RTT collectifs deviennent des RTT imposés : de par l'application de l'accord groupe « COVID » pour de nombreux salariés les RTT collectifs initialement positionnés lors des fermetures de l'établissement ont été imposés à des dates variables. Pour les autres ils restent positionnés comme convenu dans l'accord sur le calendrier d'activité, qui de fait devient applicable qu'à certains salariés.

Les RTT individuels sont parfois imposés : dans certains secteurs on a imposé aux salariés non concernés par l'activité partielle de poser ces jours qui sont censés être à la main du salarié !

La gestion des CP devient fortement contrainte :

Pour les salariés concernés par l'activité partielle et qui ont perdu une semaine de congés payés le choix risque d'être limité :

- ▶ 3 semaines dont 2 consécutives durant la période estivale
- ▶ 1 semaine à Noël si la direction confirme la fermeture de l'établissement

Pour l'ensemble des salariés nous voyons des règles nouvelles apparaitre, variables selon les secteurs :

- ▶ Interdiction de dépasser 2 semaines consécutives
- ▶ Mois de juillet et août uniquement pour les parents
- ▶ Dates imposées sans concertation, et même reliquats CP 2019-2020 différés.

Le versement des CP dans le CET : De plus en plus de hiérarchies font pression pour inciter les salariés à verser ou non leurs CP dans le CET.

La fin d'une ère ?

Bien que bon nombre de ces mesures de gestion de nos congés ne soient pas légalement contestables, la Cfdt estime qu'il s'agit d'une rupture de certains usages à savoir :

- ▶ L'existence de RTT réellement collectifs
- ▶ La gestion des congés en bonne intelligence avec le management de proximité permettant de concilier les besoins du service et dans la mesure du possible les désirs des collaborateurs
- ▶ L'application de l'accord sur le calendrier d'activité à l'ensemble des salariés

Il nous apparaît que ces types de gestions de congés autoritaires nous mènent vers les disfonctionnements suivants :

- ▶ Un sentiment de frustration sur un sujet aussi important et intime que les congés
- ▶ Certains se retrouvent en congés forcés en période de surcharge
- ▶ L'augmentation des absences pour maladies (surmenage et dépression)
- ▶ Un joli capharnaüm durant les fermetures du site

Le tout menant *in fine* à une perte d'efficacité individuelle et collective contraire au but visé

Cerise sur le gâteau !

Comme si la pression n'était pas encore suffisante, vous aurez remarqué l'injonction de poser vos congés avant la mise hors service de *eHR-Together* mi-juin et la migration vers *4You* mi-juillet.

**Est-ce vraiment le moment propice,
au moment où tous nous posons nos congés pour effectuer cette migration ?**

**Est-ce vraiment le moment propice
au moment où le service paye doit traiter des éléments de paye exceptionnels suite à la GAE, à
l'activité partielle ?**

A savoir

- ▶ les salariés mariés ou liés par un Pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané [code du travail]
- ▶ Il n'y a pas d'accord d'annualisation du temps de travail à TAS-Fr

La Cfdt regrette que le salarié ne soit plus perçu par la direction générale comme un individu apportant ses compétences et sa force de travail au collectif mais plutôt comme un outil industriel que l'on peut éteindre ou mettre en sursis quand le besoin se présente !

La Cfdt regrette aussi que la direction n'ait pas profité de cette période mouvementée sur le plan professionnel mais également personnel pour remettre un peu d'humain dans nos façons d'agir et de communiquer. Au lieu de ça, beaucoup d'entre nous se sentent abandonnés et victimes de décisions arbitraires !

Contacts