

# Dés-enfumer !

*Si quelqu'un voulait tenter un parallèle audacieux entre un jambon et un cadre, en demandant quel est le point commun, - outre qu'ils peuvent être tous les deux supérieur - les plus perspicaces répondraient : l'enfumage*

*La Poste est en effet passée maître dans l'art d'enfumer aussi bien ses cadres que ses cadres supérieurs. Notre modeste objectif avec ce tract, et à partir d'exemples remontés des services : dés-enfumer !*

## L'enfumage au long cours : plus de 35 heures !

Excepté les cadres dirigeants qui sont au forfait, tous les autres cadres et la majorité des cadres sups bénéficient – ou devraient bénéficier - des 35H.

Mais dans la réalité il y a une confusion savamment entretenue entre les responsabilités confiées aux cadres et l'autonomie dont ils bénéficient dans ce contexte, y compris dans l'aménagement de leurs horaires ET les dépassements horaires. Et une pression collective sur la manière de se comporter pour un cadre, avec quelques idées qui sont assez justes au départ mais qui peuvent conduire vite à une dérive : le cadre est disponible, le cadre n'a pas d'horaires, les heures sups ne sont pas pour les cadres sups.

Si la disponibilité est effectivement une qualité recherchée, sans doute à juste titre, le non paiement des heures sups est une fraude à la loi.

Car si les cadres et cadres sups sont aux 35H, alors les dépassements horaires sont des heures sups qui doivent être payées selon le statut privé ou public du cadre.

Et ce ne sont pas des petites sommes que La Poste économise ainsi sur le dos de ses cadres ! On vous laisse faire le calcul vous même (sans oublier les majorations).

Il faut donc revenir à des pratiques normales en terme d'horaires de travail des cadres et faire constater et payer les dépassements horaires pour rééquilibrer le rapport de forces.

## J'ai un contrat d'enfumage avec un petit producteur local bien particulier

*« C'est bien beau, mais dans mon contrat il y a une clause qui indique que je ne bénéficie pas d'heures sups. Et donc je peux être amené à travailler un week-end gratuitement par exemple ! »*

Dans le cas des salariés, la hiérarchie des normes du

droit du travail permet qu'un contrat contienne des clauses plus avantageuses, mais en aucun cas des clauses inférieures au code du travail, ou à la convention collective, ou à un accord d'entreprise, ce qui est le cas de l'accord RTT Poste de 1999.

*« Attendu cependant que les parties liées par un contrat de travail ne peuvent pendant toute la durée du contrat, déroger par un accord particulier, sauf dispositions plus favorables pour le salarié, aux stipulations de la convention collective dont ils relèvent » (cassation sociale – Gagnepain c. Tiraboshi)*

Connaître ses droits est donc la première étape pour pouvoir les faire respecter. Ensuite il sera nécessaire de tracer par tout moyen les dépassements horaires. Ensuite ne pas rester seul et c'est le rôle d'un syndicat... d'intervenir pour défendre les intérêts des salariés.

## Enfumage traditionnel par la voie hiérarchique

Au fil des exemples qui nous sont rapportés, les réponses par la ligne hiérarchique laissent parfois rêveur. Ainsi pour les autorisations d'absence. A tel salarié qui demande s'il peut bénéficier d'une ASA pour le décès d'un proche, on lui répond que seules les ASA naissance ou d'adoption sont de droit.

Mais un petit tour du côté du Code du travail et de la convention collective rétablit la réalité du droit :

L'article du Code dit **Article L3142-1** :

*Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :*

*1° Quatre jours pour son mariage ;*

*2° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;*

*3° Deux jours pour le décès d'un enfant ;*

*4° Deux jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;*

*5° Un jour pour le mariage d'un enfant ;*

*6° Un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur.*

Et l' **Article L3142-2** :

*Les jours d'absence pour événements familiaux n'entraînent pas de*

*réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.*

La convention collective ajoute :

**Article 53 AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE**  
*Sans préjudice des cas prévus par le code du travail, des autorisations spéciales d'absence sont attribuées aux personnels contractuels dans les mêmes conditions qu'aux personnels fonctionnaires de LA POSTE et de FRANCE TELECOM. Elles peuvent éventuellement être assorties de délais de route, et sont accordées par le responsable hiérarchique.*

Nous ajouterons que dans certaines circonstances, un peu d'humanité en plus n'a jamais fait de mal.

**L'accord sur la parité**, bien qu'il soit largement insuffisant doit cependant être appliqué pour les quelques avancées qui deviennent de droit.

Ainsi pour les ASA enfant malade, l'accord indique :

*Les ASA enfant malade sont accordées dès lors que la présence du père, de la mère ou du responsable légal, attestée par un médecin, est nécessaire, dans la limite du maximum de jours autorisés par la réglementation.*

S'agissant du temps partiel et de la parentalité :

*Aucun retard dans la progression de rémunération et de carrière n'est subi du fait du fait du temps partiel, des congés de maternité ou d'adoption... Les objectifs sont proratisés en fonction du temps partiel, sans pénalisation sur la part variable, le commissionnement, la promotion et la mobilité fonctionnelle*

## **Toute une gamme de prix d'enfumage**

La NGC - Nouvelle Gestion des Cadres qu'il était question un temps d'étendre aux cadres classe III – a fait disparaître les derniers repères collectifs existant chez les cadres sups en matière de rémunération.

Un cadre sup a bien du mal à connaître la plage de rémunération de l'emploi repère sur lequel il est positionné : les fameuses fourchettes d'emploi repère (en l'occurrence plutôt des râtaux !). La Poste ne se donne d'ailleurs pas la peine d'appliquer ses propres textes.

Pourtant dans le cadre de négociations loyales qui devraient exister pour les NAO (négociations annuelles obligatoires), La Poste devrait fournir l'ensemble des fourchettes des emplois repère. Bien plus elle devrait communiquer tous les éléments statistiques sur les rémunérations permettant d'y voir un peu plus clair : répartition des agents par emploi repère, par tranche de rémunération, par statut et par sexe.

Mais l'atelier d'enfumage de La Poste tourne au maximum dans ce qu'elle considère comme son domaine réservé !

### **→ Le 18 octobre votez SUD**

- **un syndicat qui dés-enfume, sans s'interdire un peu d'humour**
- **un syndicat qui mettra les moyens juridiques adaptés pour faire avancer la reconnaissance du droit des fonctionnaires et des salariés (exemple : des centaines de dossiers prud'homaux déposés par SUD pour faire reconnaître l'ancienneté des salarié-e-s ayant eu des période en CDD)**

## **Un complément d'enfumage à petit prix**

Dans le cas du complément Poste, de nombreuses actions juridiques ont été nécessaires pour que La Poste commence à rattraper le retard qu'avaient les contractuels sur les fonctionnaires. Mais l'écart subsiste et en particulier pour la classe III. **C'est pourquoi SUDPTT a effectué un recours au TGI (Tribunal de Grande Instance), moyen juridique adéquat pour que TOUS les salariés soient reconnus dans leurs droits.**

## **On enfume bien les promus**

La promotion est pour les promus un voyage vers l'inconnu, avec à la clé de nombreuses questions :

Quelles sont les modalités d'attribution des postes du Groupe A aux lauréats de la RPP ?

A quelle échéance après sa nomination officielle un lauréat à la RPP se voit-il affecter au Groupe A ?

De combien de propositions de poste disposera chaque lauréat ?

Quel est le bassin d'emploi des postes proposés aux lauréats fonctionnaires ou salariés ?

Qu'advient-il en cas de refus par un lauréat des différentes propositions de poste ?

Le maintien dans le Groupe A des lauréats, fonctionnaires ou salariés fait-il l'objet d'une "période d'essai" ?

Quelle est l'augmentation de rémunération brute hors complément et prime et quelle évolution du complément géographique et du complément indemnitaire des lauréats à la RPP Informatique Groupe A sur un temps complet ?

L'avenant au contrat de travail des lauréats traite-t-il d'aspects autres que ceux liés au changement de fonction et de rémunération ? Notamment pour le bassin d'emploi ?

Les personnes à temps partiel peuvent-elles le conserver ?

Une partie seulement des réponses se trouve dans les BRH 2007 (RH122 salariés), et (RH121 fonctionnaires). Ces textes reprennent l'accord Promotion de 2006 que SUD n'a pas signé, faisant valoir (en solitaire) son droit d'opposition face à un dispositif qui ne garantissait ni l'équité, ni l'impartialité et contenait de nombreuses zones d'ombre, dont on découvre maintenant les effets pervers.

Il n'empêche, cet accord doit malgré tout s'appliquer pour les maigres garanties accordées aux candidats et lauréats. Nous vous transmettrons ces textes sur simple demande.