

Montreuil le 3 mars 2016

AFPA : il faut fermer une fois pour toutes la chasse aux congés payés ![★]



Tous les salariés de l'AFPA ont reçu à la même heure le même message, signé par leurs DR respectives et émanant du national. (La DG sait faire national ou jouer la carte de l'autonomie régionale quand ça l'arrange...)

Encore une fois, la DG s'attaque aux congés des salariés en ces termes : *«La période légale du congé principal, dite période haute (du 1er mai 2016 au 31 octobre 2016), doit conduire à la pose de 4 semaines continues de congés, puisque l'Afpa ne demande pas le fractionnement de ce congé principal. »*

Et dans certaines régions, les directeurs de centre vont même jusqu'à menacer les salariés de *pré-positionner leurs congés* s'ils ne réagissent pas assez rapidement aux injonctions !

Le code du travail est un code qui (encore aujourd'hui) protège le salarié. Il faut donc rechercher dans les articles l'intention protectrice du législateur envers le salarié.

Ainsi l'article L3141-17 (La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.) est là pour empêcher que l'employeur fasse prendre les 5 semaines consécutives, voire fasse cumuler les congés de plusieurs années...Le repos du salarié doit être régulier et fréquent.

Pour les salariés qui ont acquis peu de congés (moins de 12 jours), le code du travail (L3141-18) leur permet de prendre leurs congés de façon continue. Autrement l'employeur aurait vite fait (au nom du service, au nom du service bien sûr !) de hacher menu tous les congés si minimes soient-ils.

Une protection existe aussi pour le fractionnement à l'initiative de l'employeur : l'accord du salarié est requis, la durée d'une des fractions est normée pour interdire le fractionnement anarchique ...et des jours de congé supplémentaires sont dûs en compensation. (L3141-18 et 19)

Ainsi le code du travail a voulu encadrer le fractionnement à l'initiative de l'employeur mais n'interdit pas au salarié de fractionner de lui-même son congé principal de 24 jours ouvrables...avec bien sûr l'accord de l'employeur.

Cet accord de l'employeur est à l'AFPA un usage.

Du fait que l'AFPA en 2016 ne demande pas le fractionnement, l'AFPA ne peut pas conclure que le congé principal de 4 semaines doit être pris d'un seul tenant.

Ce serait taire cette pratique du fractionnement à l'initiative du salarié, son acceptation par l'AFPA, avec jours de fractionnement. Loin d'être à l'AFPA une dérogation, cet usage est en vigueur depuis des décennies !

L'AFPA essaie aujourd'hui de dénoncer cet usage en loucedé ! Pourquoi ?

- Pour supprimer au nom de l'EBE, cette guillotine sociale, les jours de fractionnement si c'est le salarié qui est à l'initiative (voire dans tous les cas...toujours très facile de faire prendre des « initiatives » au salarié isolé). 2 jours de fractionnement représentent une hausse de 8% du nombre de jours de congés légaux, ce qui est loin d'être négligeable.
- Pour alléger le poids des provisions pour congés payés dans la présentation du bilan ! Plus largement comme manifestation d'autorité, pour rappeler à l'ordre les salariés.

Si l'AFPA veut alléger, qu'elle allège le poids des hiérarchiques, si l'AFPA veut chasser, qu'elle chasse non les congés payés des salariés (quelle mesquinerie de cette direction qui gèle les salaires depuis 5 ans !), mais l'activité auprès des conseils régionaux et des autres clients...

SUD FPA rappelle aux salariés qu'ils peuvent proposer à leur hiérarchie des congés fractionnés et qu'il appartient ensuite, et seulement ensuite à la hiérarchie, de les accepter ou de les refuser, en fixant l'ordre des départs, encadré lui aussi par le code du travail. (Voir notre tract : [Congés payés : savoir pour ne pas se faire avoir](#))

Le personnel peut compter sur ses représentants SUD FPA pour faire respecter les usages et l'égalité entre les salariés.

★ et aux congés de fractionnement en particulier...