

A propos de la défense des droits à congé des IATOSS

l'Administration de l'UBO nous invite à l'attaquer au Tribunal administratif !

La direction de l'université veut faire voter vendredi 20 octobre en CTP l'application de la note du ministère sur la récupération et le report des congés non pris.

Elle interprète dorénavant le texte comme ceci : (cf art 7 –congés annuels)

« Les congés pour maladie, maternité, formation, intervenues pendant une période de congés annuels sont considérés comme du service accompli. Cependant :

- Dans le cas d'une absence supérieure à 3 mois, dans les douze derniers mois, accordée pour les motifs évoqués ci-dessus, le nombre de jours total de congés annuels sera diminué de 10 jours.
- Dans le cas particulier d'une absence supérieure à 6 mois, dans les 12 derniers mois, le nombre de jours de congés annuels sera diminué de 20 jours. »

**Que s'est-il donc passé
depuis la précédente application de la circulaire UBO du 2 juillet 2002
sur la mise en œuvre des mesures prises au titre de l'Aménagement et
de la Réduction du Temps de Travail (ARTT).
?**

Des conditions de récupération des congés annuels ont été précisées par note ministérielle.

Nous avons dénoncé cette note qui dit que le total des congés attribués sur toute l'année de référence ne peut être supérieur à :

- 45 jours pour une absence inférieure à 3 mois ;
- 35 jours pour une absence comprise entre 3 et 6 mois ;
- 25 jours pour une absence excédant 6 mois.

Nous avons démontré, **notamment pour nos collègues en congé maternité**, la disparité dans la perte du nombre de jours de congé selon les dates de ce congé.

De ce fait, l'Administration de l'UBO en propose une nouvelle interprétation. Mais celle ci est tout aussi injuste que la précédente.

Nous dénonçons fermement cette circulaire et sa nouvelle interprétation par la direction.

Aujourd'hui nous souhaitons qu'une négociation s'engage avec l'ensemble des responsables syndicaux et la direction.

Parce que le « Principe de faveur » et les conventions collectives sont des remparts qui nous protègent contre la destruction des droits!

Qu'est-ce que la hiérarchie des normes, en matière de droit social?

- ☞ La loi et le Code du travail s'imposent à tous les accords particuliers;
- ☞ les accords interprofessionnels s'imposent à toutes les branches visées;
- ☞ l'accord de branche, la convention collective s'imposent aux entreprises de la branche;
- ☞ l'accord d'entreprise s'impose dans l'entreprise;
- ☞ le contrat de travail, qui constitue la base de la pyramide, se voit appliquer l'ensemble des lois et accords concernant le secteur d'activité où il est signé.

Qu'est-ce que le principe de faveur?

Le principe de faveur est le corollaire de la hiérarchie des normes. Dans le droit social, un accord de rang inférieur ne peut déroger aux accords de rang supérieur que s'il est plus favorable aux salariés. D'où le nom de « principe de faveur ».

Ainsi, une convention collective peut déroger au Code du travail quand elle prévoit des dispositions plus favorables pour les salariés concernés. Ces dispositions s'imposent alors à toutes les entreprises de la branche.

Ce n'est pas une construction théorique, mais la traduction, dans le droit, de la lutte de la classe ouvrière organisée dans les syndicats regroupés en fédérations professionnelles.

La combinaison de la hiérarchie des normes et du principe de faveur (notamment depuis la loi du 11 février 1950) est encore aujourd'hui codifiée dans le Code du travail : Article L.135-2 : « *lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclu avec lui, sauf dispositions plus favorables.* »

Par exemple, si la loi prévoit trente jours de congés, la convention collective trente cinq jours et le contrat de travail individuel vingt huit jours, le salarié a droit à trente cinq jours de congé. C'est le principe de faveur. Le salarié n'est plus un individu face à l'employeur. Ses droits sont attachés au contrat de travail collectif que représente la convention collective.

Parce que nous sommes dans notre droit quand nous demandons l'annulation de la « note » du ministère concernant les droits à congé.

Parce que cette « note » est en dessous du Code du travail qui s'applique à tout le monde, dans tous les secteurs. Que dit le Code du travail concernant les congés maternité ? L'article L122-26-2 stipule que « *le congé maternité est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits.* ». C'est très clair.

En aucun cas, il ne peut y avoir de réduction des congés à la suite d'un congé maternité ou de maladie ou de formation puisque celui-ci est assimilé à une période de travail effectif.

Ceci a été acquis pour protéger les personnels et plus spécifiquement les femmes enceintes et leur congé maternité.

C'est aussi ce sur quoi nous nous appuyons pour demander l'annulation de cette note et le rétablissement des droits à congé dans leur intégralité à la suite d'un congé maternité entre autres

Plus de 150 personnels de l'UBO ont contresigné « l'appel du 8 mars » soutenus par le SNPRES-FO et la FERCSup-CGT pour le respect des droits à congé après un congé maternité.

Rien ne justifie de persister ainsi à refuser aux femmes les mêmes droits à congé. N'y -a-t-il pas moyen de trouver la solution ici à l' UBO ? ne pas appliquer cette « note » serait sage, au lieu de renvoyer individuellement au T.A.

Aujourd'hui , alors que la CPE va bientôt en discuter,

- nous demandons le report du vote,
- nous demandons l'ouverture d'une réelle négociation avec l'ensemble des partenaires sociaux
- et nous souhaitons être reçu par M. le Président de l' UBO.

**Faire respecter tous nos droits
dont ceux contenus dans le Code du travail,
voilà le sens de cette démarche soutenue
par les syndicats FO et CGT de l'UBO.**

Brest, le 19 octobre 2006
Ferc Sup CGT
SNPRESS FO