Contraintes liées aux prises de cp/rtt

Par Greenwulf

Bonjour,
Je suis dans une situation qui me trouble actuellement dans mon travail concernant la prise de cp/rtt
J'imagine évidemment qu'une consultation auprès de notre DRH sera nécessaire afin de consulter les accords d'entreprise au cas où
Contexte : je suis en concubinage, nous sommes les heureux parents d'un enfant de 5 ans. Je suis dans l'entreprise depuis 18 ans. Les congés de ma compagne sont imposés dans la mesure où son établissement est fermé une semaine par période de congés scolaires sauf en été où l'établissement ferme tout le mois d'août. De ce fait nous avons choisi une assistante maternelle qui prend ses cp estivaux en août. Donc en toute logique, je fais mes demandes de congés estivaux pour août.
De son côté mon binôme est père de deux enfants de 4 et 2 ans. Il est dans l'entreprise depuis 10 ans et son assistante maternelle est en congés estivaux en août. Je ne sais pas si les cp de sa femme sont imposés, mais j'imagine difficilement que la société générale ne ferme son service de validation des opérations de trading quelle que soit la période de l'année
Depuis deux ans ce binôme considère qu'il est prioritaire car il a deux enfants et que son ass mat est en congés en août
Je suis un peu lassé de la situation. Mon but n'est pas de faire sauter les congés de mon collègue (même si l'inverse ne le gène absolument pas ...), je pense qu'il y a d'autres aménagements possibles. Je veux juste savoir si mes contraintes et mon ancienneté peuvent simplement et bonnement être sacrifiés au nom du fait que mon collègue a deux enfants et moi un seul ?

Par kang74

Bonjour

L'ordre des départs en congé est du pouvoir de la direction.

Je rappelle que sauf disposition conventionnelles plus favorables , sa seule obligation est de vous donner 12 jours consécutifs de Mai à Octobre .
Et je rappelle que s'il peut tenir compte de l'ancienneté , de la présence d'enfant scolarisé (je n'ai jamais vu de bonus au nombre), il n'a aucune obligation de tenir compte des congés de votre nounou, ou des congés de vos conjoints qui travaillent dans une autre entreprise (ce qui reviendrait à dire que ce serait l'employeur de vos compagnes qui décide de la façon dont votre employeur gère vos congés !!)
C'est l'intérêt de son entreprise son premier critère .
Il y a 4 semaines en Aout ... Donc si vous n'arrivez pas à les partager entre vous cette année ou à alterner d'une année sur l'autre, cela risque d'agacer votre employeur .

PS : les congés sont toujours imposés par la direction, l'employé propose, l'employeur dispose après consultation du CSE s'il en dispose .

Par Greenwulf

Bonjour,

Merci pour votre réponse.
Je pense qu'on est totalement en phase, je sais que cette situation agace notre hiérarchie et mon but est d'assurer une continuité du service pendant les absences de chacun, contrairement à mon collègue qui considère que ses acquis outre-passent la possibilité de mise en place d'un roulement ou d'un partage de périodes de congés.
Avant de crier victoire, je vais quand même consulter mon service RH pour m'assurer que nos accords d'entreprise ne prennent pas en compte le nombre d'enfants pour ensuite proposer un système de roulement au nom de la continuité de service et de l'équité des salariés.