



Accord de fin de conflit

Que contient l'accord signé par la CGT ?

Conformément aux résultats de la consultation des salariés qui s'étaient très largement prononcés en faveur de la signature de l'accord de fin de conflit, la CGT, fidèle à ses principes, à ses convictions et à ses valeurs, a suivi l'avis majoritaire du personnel et a paraphé l'accord de fin de conflit.

La CGT est la seule organisation syndicale à avoir engagé sa signature et elle l'assume pleinement.

Face à une Direction qui nous a mis devant un choix contre nature (actifs contre retraités) et qui nous a menacé de pratiquer la politique sociale de la « terre brûlée », les salariés et la CGT ont fait preuve de courage et de responsabilité ! Ces deux vertus ont sans doute manqué cruellement à d'autres, qui se seraient empressés de signer si la représentativité de la CGT ne dépassait pas les 50 %.

Le Groupe Saint Gobain et la Direction de l'entreprise auraient-ils été au bout de leurs menaces ? La CGT estime que les menaces étaient assez sérieuses pour y prêter une oreille attentive, d'autres vous diront que non !

Pour autant, à la CGT, on ne joue pas « au poker » les 1 800 emplois de l'entreprise ! À la CGT, on ne joue pas « au poker » une bonne partie des éléments de rémunération ou les congés des salariés !

Cet accord n'est pas un accord de progrès social, chacun en a conscience, il s'agit d'un accord clairement défensif, permettant de sauver une partie des meubles, de préserver l'essentiel et de limiter au maximum les impacts, tant pour les actifs que pour les retraités.

Mais il y aura tout de même des impacts pour les actifs, spécialement celles et ceux qui bénéficiaient du barème d'indemnités kilométriques de 2 à 9 km ainsi que celles et ceux qui se situaient entre 50 et 60 km. Pour les autres strates de kilomètres, l'impact sera moindre que celui de la première version proposée. Les cadres en forfait devront aussi travailler trois jours de plus qu'actuellement.

Les retraités bénéficiaires du viager seront également mis à contribution. **Là-aussi, la CGT a tenté de limiter la casse, spécialement pour les retraités qui ont un droit à viager le plus faible.**

Cet accord de fin de conflit, permet également d'inscrire les principales dispositions du viager dans un accord, permettant aux retraités de faire valoir leurs droits en justice en cas de nouvelles velléités de la Direction de s'attaquer encore au viager.

Le contenu de l'accord de fin de conflit :

- **Engagement de la réalisation d'un investissement dans un Four à Arc Électrique** pouvant aller jusqu'à 180 millions d'euros.
 - **Réaffirmation du désaccord de fond des signataires sur le plan d'économies** porté par la Direction.
 - **Maintien du dispositif Saint Éloi** (paiement d'une prime ou octroi de deux jours de congés) s'appliquant, comme actuellement aux salariés non-cadres.
 - **Maintien du versement de la Prime d'Ancienneté** dans les conditions de l'accord rémunération signé en 2024.
 - **Maintien du versement de la Prime de Vacances** dans les conditions de l'accord rémunération signé en 2024.
 - **Maintien du Budget des Activités Sociales** dit « La Source ».
 - **Maintien du dispositif de Congés Supplémentaires** (ancienneté et hiérarchiques). Cette partie de l'accord Congés Payés sera transformée en accord à durée indéterminée.
 - **Passage du « Forfait Jour » de 213 à 216 jours.**
 - **Mise en place d'un nouveau barème d'indemnités kilométriques** à compter du mois de juin 2026. Ce barème est construit sur une indemnisation à 0,32 €/km, à partir du 10^{ème} km et plafonné à 50 km.
 - **Ces différents points, excepté le dispositif Saint Éloi, sont conditionnés à la modification du régime viager en vigueur dans l'entreprise.**
 - **Mesures sur le viager :**
 1. Revalorisation à la hausse des rentes limitée au rendement du Fond de placement CAAR.
 2. Suppression de participation à l'assurance décès.
 3. Suppression de la revalorisation de la participation à la mutuelle et fixation de la participation comme suit : 633,84 € pour les bénéficiaires et 334,08 € pour les conjoints survivants.
 4. Mise en place d'un abattement proportionnel à la R.C.A. perçue sur la Prime Annuelle des retraités. Un abattement plancher de 27 % sera appliqué sur la Prime Annuelle des retraités Ouvriers qui ne perçoivent pas de R.C.A.
- Niveau d'abattement :
- | | |
|-------------------------------|-------|
| - RCA de 0 à 99 € : | 27 % |
| - RCA de 100 à 4 999 € : | 50 % |
| - RCA de 5 000 à 19 999 € : | 80 % |
| - RCA supérieure à 20 000 € : | 100 % |
- **Reprise de l'ensemble des heures de grève sur paie de novembre avec possibilité de les lisser sur 3 mois.**

Que contient désormais le Pacte Social ?

Un plan d'économies de 6,6 millions d'euros prévoyant les mesures suivantes :

- **Modération salariale :** il est prévue une enveloppe contrainte inférieure de 0,5 % par rapport au niveau de l'inflation. Cette modération salariale s'appliquerait en 2026, 2027 et 2028. Les « économies » de la N.A.O. 2025 sont également intégrées au plan d'économies. Les économies totales de cet item représentent **2,6 millions d'euros**.
- **Une diminution du barème des indemnités kilométriques.** Le nouveau barème est fixé à 0,32 €/km à partir du 10^{ème} kilomètre qui sera bloqué à hauteur de 50 km, permettra pour la plupart des salariés de limiter la casse. En comparaison de l'enveloppe dédiée actuellement, les économies réalisées sur cet item représentent **300 000 €**.
- **Application du statut de « Cadre Dirigeant »** à certains salariés en forfait jour. 8 salariés sont concernés dans la société. La conséquence de cette mesure sera la perte de 14 RTT pour les salariés concernés. Les économies réalisées sur cet item représentent **70 000 €**.
- **Prévention de l'absentéisme.** L'objectif consiste à ramener l'absentéisme au même niveau que la moyenne nationale de la Métallurgie. Concrètement, il s'agit de passer d'un taux moyen d'absentéisme de 6,3 à 3,5 %. Parmi les mesures envisagées, nous retrouvons une analyse systématique et harmonisée entre les établissements des différentes absences, une mise en place de mesures de prévention desdites absences en direction des salariés (entretien lors des retours d'absence, lutte renforcée contre les absences injustifiées). Ces mesures passeront par un dispositif de formation des managers pour identifier, prévenir et orienter les salariés absents. Les économies envisagées sur cet item représentent **475 000 €**.
- **Alignement de l'accord de prévoyance sur les dispositions de l'accord du Groupe.** Il s'agit d'un sujet qui était déjà « dans les tuyaux » avant les discussions sur le Pacte Social. Une réunion sur le sujet s'était déroulée en présence de l'ensemble des organisations syndicales le 05 février dernier. Globalement le capital décès serait moins important qu'actuellement tout comme les rentes pour invalidité. La cotisation mensuelle serait également moins importante. Les économies réalisées sur cet item représentent **700 000 €**.
- **Modification du forfait jour.** Pour les salariés avec

une convention de Forfait Jour, le forfait passera de 213 à 216 jours. Rappelons que la première proposition prévoyait un forfait à 218 jours. Les économies réalisées sur cet item représentent **300 000 €**.

- **Une diminution du « régime viager »** pour les retraités remplissant les conditions et les actifs embauchés avant 1995. Le détail des mesures figurent au recto. Les économies prévues sur cet item représentent **2,155 millions d'euros**.

L'augmentation de l'enveloppe consacrée à la Formation Professionnelle.

L'enveloppe consacrée aux formations spécifiques « métiers » au titre des années 2026, 2027 et 2028 serait augmentée de 300 000 à 500 000 €.

Un dispositif d'accompagnement des fins de carrière comprenant des mesures de retraite anticipée pour pénibilité.

Ce dispositif est encore en cours de négociation. Pour autant quelques grandes lignes se dessinent tout de même.

Le départ se ferait sous certaines conditions d'exposition et sous forme d'attribution de congés spéciaux pouvant aller jusqu'à 6 mois.

Ce dispositif nécessiterait de mobiliser les jours placés au Compte Épargne Temps (CET) ou la conversion en temps de l'indemnité de départ en retraite. Dans les deux cas, il y aurait un abondement de l'employeur dont le niveau reste à négocier - 15 % à ce stade des négociations.

De plus un dispositif de départs anticipés avec transmission des compétences serait également mis en place.

La négociation d'un accord d'intéressement plus favorable que celui en vigueur actuellement est aussi à l'ordre du jour.

L'enveloppe globale à distribuer pourrait aller jusqu'à 4 millions d'euros, contre 2 millions actuellement.

Bien évidemment, l'intéressement est soumis à des critères de résultats, notamment économiques, mais aussi d'autres critères qui resteront à négocier.