

la
cgt

pam
SAINT-GOBAIN

Accord Congés Payés :

C'était mieux avant !

Vraiment ?

Dernièrement, une publication syndicale de Force Ouvrière a mis en cause, à demi-mot, la CGT concernant sa signature de l'accord congés payés de 2024.

Effectivement, tout est dans la nuance et dans la suggestion. Pour autant, si l'on lit entre les lignes, la « vilaine CGT aurait signé un accord permettant de « voler » au 31 mai, les congés non-pris par les salariés ». D'ailleurs, sûrement aurait-il fallu faire comme Force Ouvrière ne pas signer l'accord ??

Bien évidemment, si l'on regarde la situation par le petit bout de la lorgnette et surtout avec une bonne dose de malhonnêteté intellectuelle, on peut arriver à des conclusions pareilles. D'ailleurs, dans le même registre, si l'on regarde notre planète uniquement par les pôles, on pourrait considérer que la terre est plate. Pour autant, elle est ronde et elle tourne même ! Comme quoi, il est sans doute utile de regarder les choses dans leur globalité.

Ne soyons pas si durs et n'en voulons tout de même pas trop à Force Ouvrière, c'est dans l'air du temps, une légende urbaine qui est tenace, une petite musique qui tourne en boucle dans la société. D'ailleurs, les téléspectateurs de CNews ne vous diront pas le contraire, les lecteurs de la presse de Bolloré acquiesceront, les admirateurs de Pierre Édouard Stérin seront d'accord : « c'était quand même mieux avant » !

La CGT, pour sa part n'est pas aussi affirmative, elle est un peu plus nuancée, ce n'était pas forcément mieux avant, c'était sans doute différent !

Une fois cette introduction certes, un peu longue mais nécessaire posée, revenons à l'accord congés payés de 2024.

Oui, l'accord congés payés de 2024, puisqu'il est utile de préciser, pour les plus jeunes d'entre nous qu'il existait un accord congés payés de 1996.

Il est vrai que l'accord de 1996 ne prévoyait rien si les congés payés n'étaient pas pris au 31 mai. La nature ayant horreur du vide, un usage interne prévoyait de prolonger la prise des congés au-delà du 31 mai sous certaines conditions. Mais ça, c'était avant !

Avant quoi nous direz vous ? Avant la signature de la Convention Collective Nationale de Métallurgie.

Convention Collective signée par qui ? Toutes les organisations syndicales représentatives y compris FO, excepté la CGT.

Le déploiement de la Convention Collective Nationale de la

Métallurgie a entraîné de graves conséquences, notamment celle de « faire tomber » l'ensemble des accords dans notre entreprise, dont l'accord congés payés de 1996, ainsi que tous les us et coutumes et autres usages qui se rapportaient aux différents accords.

Une fois la situation contextualisée, chacun pourra s'accorder pour dire que la CGT n'y est strictement pour rien.

Maintenant, vous savez pourquoi l'accord de 1996 et tout ce qui l'accompagnait ne s'appliquent plus aujourd'hui .

Les signataires de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie ont chacun, y compris FO, leur part de responsabilité dans cet état de fait.

À la CGT, on ne les blâme pas forcément complètement, ils avaient leurs raisons qu'ils ont expliquées et puis comme dit le philosophe, « choisir c'est renoncer » !

Pour autant, choisir c'est bien, assumer ses choix, c'est mieux !

Faire porter la responsabilité des conséquences de ses propres choix sur ceux qui n'y sont pour rien, c'est de la malhonnêteté intellectuelle !



L'accord Congés Payés de 2024 :

Une fois l'accord congés payés de 1996 tombé du fait de la mise en place de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie, deux options s'offraient à nous :

- **Ne rien faire** et laisser les dispositions de la Convention Collective s'appliquer.
- **Négocier un nouvel accord.**

Une négociation s'est donc ouverte et a abouti à la signature d'un accord.

Regardons de plus près ce que contient l'accord congés payés de 2024, qui bien évidemment et fort heureusement, ne contient pas uniquement le fameux article 3 !

L'architecture de l'accord est construite ainsi :

- Une partie traite des congés payés.
- Une partie traite des congés supplémentaires.

Le droit à Congés :

Le décompte des congés s'effectue en jours ouvrés. **Chaque salarié acquiert 2,08 jours ouvrés de congés par mois, ce qui représente 25 jours par an.** Si le salarié n'est pas présent dans l'entreprise sur l'année complète, son droit à congés est calculé sur son temps de présence, arrondi à l'entier supérieur. Les absences considérées comme du temps de travail effectif sont celles définies à l'article L.3141-5 du Code du Travail.

Concernant le droit à congés, rien de bien révolutionnaire, il s'agit simplement des dispositions du Code du Travail.

Période d'acquisition des Congés Payés :

Là aussi, ce sont les dispositions du Code du Travail qui s'applique à savoir :

Du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1

Modalités et période de prise des congés payés :

Il s'agit du fameux article 3. Il prévoit les dispositions suivantes :

- Les dates de départ en congés et les dates de fermeture de l'entreprise ou de l'un de ses établissements, seront arrêtées par la Direction dans un planning communiqué à l'ensemble du personnel.
- **Les jours de congés non pris ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre, sauf motif dûment**

justifié et sur accord exprès de la Société. Les congés supplémentaires ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'un report.

- **La fin de période de prise des congés payés est fixée au 31 mai de l'année suivante.**

Effectivement, ces dispositions ne sont pas forcément différentes du précédent accord mais l'usage qui prévalait dans l'entreprise et apportait une certaine souplesse et bien tombé, il n'existe plus.

Pour autant, les dispositions de l'article 3 sont-elles régressives par rapport au droit existant ?

Que dit le Code du Travail ?

Concernant la prise des congés, à défaut d'accord ou de convention plus favorable, c'est l'article L.3141-13 du Code du travail qui s'applique, il prévoit les dispositions suivantes :

Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Concernant le report des congés, le Code du Travail ne prévoit qu'un seul cas, la maladie ou l'accident. Dans ce cas, le salarié à quinze mois pour prendre ses congés.

Concernant le report des congés, le Code du Travail prévoit que si un accord d'entreprise ne précise pas autre chose, à défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, les congés non-pris sont réputés perdus.

Concernant la prise des congés, notre accord est nettement plus favorable que le Code du Travail, concernant le report des congés, il s'agit de l'application du droit.

Que prévoit la CCN Métallurgie signée par FO ?

Concernant la période de prise des congés, elle s'étend du 1^{er} mai au 30 avril, soit une période de 12 mois, comme dans l'accord congés payés.

Concernant le report des congés, il est possible jusqu'au 31 décembre, **uniquement si les salariés sont annualisés et après accord de l'employeur. Autrement dit, sans accord de l'employeur, pas de report !**

Eh bien voilà, les faits sont têtus, l'accord congés payés prévoit une période de 12 mois de prise de congés, comme dans la convention collective, un report des congés est possible avec accord de l'employeur, là aussi, c'est la même disposition que celle de la convention collective. Malhonnêteté intellectuelle quand tu nous tiens !

Maintenant que la vérité est rétablie concernant la prise et le report des congés, allons plus loin, dépassons le « petit bout de la lorgnette », examinons les autres dispositions contenues dans l'accord congés payés de 2024.

Les congés d'ancienneté :

L'accord congés payés de 2024 prévoit les mêmes dispositions que l'accord de 1996, à savoir :

un jour de congé supplémentaire toutes les 5 années de service dans l'entreprise, jusqu'à 45 ans de service.

En clair, à partir de 5 ans d'ancienneté, les salariés peuvent bénéficier d'un jour de congé supplémentaire d'ancienneté et jusqu'à 9 jours pour 45 ans de service.

Concernant le Code du Travail, il n'y a pas de jour de congé supplémentaire prévu pour ancienneté. Il renvoie cette possibilité aux conventions collectives ou aux accords d'entreprise.

Les congés de responsabilité :

L'accord congés payés de 1996 prévoyait 2 jours de congés supplémentaires pour les salariés ayant un indice supérieur à 255, 1 jour pour les salariés ayant un indice supérieur à 190 et inférieur à 255.

L'accord congés payés de 2024 prévoit 2 jours de congés supplémentaires pour les salariés des classes d'emploi D et E.

La CCN Métallurgie signée par FO, prévoit dans son article 89 :

- 1 jour de congé supplémentaire au bout de 2 ans d'ancienneté.
- 1 jour de congé supplémentaire pour un salarié ayant 45 ans.
- 1 jour de congé supplémentaire pour un salarié ayant 55 ans et 20 ans d'ancienneté.

Au mieux, avec la CCN Métallurgie, vous avez le droit à 3 jours.

Sur le volet congés d'ancienneté, il n'y a pas photo, l'accord congés payés de 2024 est beaucoup plus favorable que la CCN Métallurgie, 9 jours de congés supplémentaires pour une carrière complète contre 3 jours pour la CCN.

Le Code du Travail ne prévoit rien sur le sujet.

La CCN Métallurgie signée par FO prévoit un jour de congé supplémentaire uniquement pour les Cadres.

Les différentes dispositions ne sont pas de même nature et ne concerne pas les mêmes catégories de personnel. Pour autant, l'accord congés payés de 2024 reste fidèle à l'esprit de l'accord de 1996.

Les congés pour événements familiaux :

Des congés supplémentaires pour événements familiaux sont également prévus à la fois dans le Code du Travail, dans la CCN Métallurgie et dans l'accord congés payés. Le tableau récapitulatif ci-dessous permettra à chacune et chacun de comparer.

| Nature de l'événement | Code du Travail | CCN Métallurgie | Accord Congés Payés de 2024 |
|---|------------------------|------------------------|------------------------------------|
| Mariage du salarié | 4 jours | 1 semaine | 5 jours |
| PACS conclu pour un salarié | 0 jour | 1 semaine | 5 jours |
| Mariage d'un enfant | 1 jour | 1 jour | 2 jours |
| Mariage d'un frère, d'une soeur, d'un beau frère, d'une belle soeur. | 0 jour | 0 jour | 1 jour |
| Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS | 3 jours | 3 jours | 3 jours |
| Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, avec enfant à charge | 3 jours | 5 jours | 3 jours |
| Décès d'un enfant de plus de 25 ans | 5 jours | 5 jours | 5 jours |
| Décès d'un enfant de moins de 25 ans | 7 jours | 7 jours | 7 jours |
| Décès du conjoint d'un enfant | 0 jour | 0 jour | 2 jours |
| Décès du père, de la mère, du beau père, de la belle mère, d'un frère ou d'une soeur. | 3 jours | 3 jours | 3 jours |
| Décès d'un beau frère ou d'une belle soeur | 0 jour | 0 jour | 1 jour |
| Décès des grands parents | 0 jour | 1 jour | 1 jour |

| Nature de l'évènement | Code du Travail | CCN Métallurgie | Accord Congés Payés 2024 |
|--|-----------------|-----------------|--------------------------|
| Décès d'un petit enfant | 0 jour | 1 jour | 1 jour |
| Médaille du travail pour ancienneté de service | 0 jour | 0 jour | 1 jour |
| Déménagement de sa résidence principale (1 fois par an). | 0 jour | 0 jour | 1 jour |
| Stage de présélection militaire | 0 jour | 0 jour | 3 jours |
| Naissance ou adoption d'un enfant | 3 jours | 3 jours | 3 jours |
| Annonce d'un handicap pour un enfant | 2 jours | 2 jours | 2 jours |

Les autres congés :

- **Congé pour enfant malade :**

Un salarié bénéficie d'un congé non-rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans à sa charge.

La durée de ce congé est de 4 jours par an et par salarié 5 jours par an si l'enfant à moins d'1 an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans.

Pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté, les conditions suivantes seront appliquées :

- **Maintien de 100 % de sa rémunération la 1^{ère} journée.**
- **Maintien de 50 % de sa rémunération pour les jours suivants.**

- **Congé de solidarité familiale :**

Un congé de solidarité familial d'un jour par an est accordé au salarié tenu de s'occuper d'un proche malade ou handicapé. Pour en bénéficier, le salarié doit faire une demande écrite auprès du Service

RH.

Le salarié justifiant d'au moins un an d'ancienneté, bénéficiera d'un maintien à 50 % de sa rémunération.

- **Congé enfant handicapé :**

2 jours de congés sont attribués aux parents d'enfant ayant un handicap à hauteur de 80 % ou plus et âgé de moins de 16 ans, s'il est à la charge effective de ses parents durant les vacances scolaires.

- **Congé conjoint invalide :**

2 jours de congés sont attribués aux salariés ayant un conjoint invalide de 3^{ème} catégorie et devant bénéficier de l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes de la vie quotidienne.

- **Congé voyage séniors :**

Un congé est accordé aux salariés ayant au moins 40 ans d'ancienneté et effectuant le voyage dédié, organisé par le C.S.E.

Ce congé est de 11 jours maximum.

Alors, était-ce vraiment mieux avant ?

Désormais, vous disposez des éléments concernant l'accord congés payés de 2024, c'est donc en toute connaissance de cause que vous pourrez vous faire votre propre avis sur le sujet.

À la question de savoir si c'était mieux avant, la CGT vous répondra : « À vous de juger ! »

Pour la CGT, l'accord congés payés de 2024 reste nettement plus favorable que le Code du Travail et beaucoup plus favorable que la CCN Métallurgie signée par FO.

Il reprend quasiment l'ensemble des dispositions de l'accord de 1996, il transforme certains droits à congés afin qu'ils correspondent un peu plus aux besoins des salariés d'aujourd'hui et surtout, il améliore certaines dispositions du Code du Travail ou de la CCN Métallurgie.

D'ailleurs, les salariés ne s'y trompent pas en 2024 lorsqu'ils ont été consultés par la CGT pour savoir s'il fallait signer cet accord ou pas : 91 % des salariés qui

avaient participé à cette consultation ont voté en faveur de la signature de cet accord.

Pour la CGT, l'accord congés payés de 2024 n'est pas moins favorable que l'accord de 1996, nettement plus favorable que le droit commun et que la CCN Métallurgie. Cet accord a bien été validé par les salariés et a donc rempli toutes les conditions pour être signé par la CGT.

D'ailleurs, la CGT est la seule organisation syndicale représentative de Saint-Gobain PAM Canalisation à avoir signé cet accord, alors que les autres organisations syndicales, y compris FO ont toutes validé la CCN Métallurgie dont les dispositions sont moins favorables que l'accord en question. Comprenne qui pourra !

La CGT pour sa part assume pleinement la signature d'un accord qui permet aux salariés d'obtenir des droits supplémentaires par rapport au droit commun ou à la convention collective.

D'ailleurs, c'est bien là tout le rôle des organisations syndicales non ?