

Congés d'été : Quel est le positionnement de notre section sur ce sujet ?

Pour donner suite aux éléments ci-dessous (*Cf. document complet et annexes sur le site internet*), notre section a demandé l'ouverture des négociations sur **l'accord d'entreprise** (qui comprends notamment les congés d'été).

La négociation sur les congés d'été a été refusée et remise à date ultérieure avec pour précision qu'une information-consultation était déjà en cours auprès du CSE sur ce sujet.

En vue des futurs échanges sur ce sujet, nous souhaitons réaffirmer ces éléments :

1. La période proposée par la direction apparait trop courte et restrictive pour de nombreux salariés et nous demandons de rester sur l'application du strict **cadre légal** confirmé dans l'accord de temps de travail à savoir, pose du congé principal sur la période du **1er mai** au **31 octobre**.

2. Pour ce qui concerne le nombre de jours, la loi impose la prise de **12 jours ouvrables** en continu alors que la direction propose d'imposer **jusqu'à 20 jours ouvrables** au cours de la période de congé principal. Là aussi, nous demandons **l'application du cadre légal** et de n'imposer que **12 jours ouvrables consécutifs** pour la prise du congé principal.

3. La date limite de saisie des congés dans les outils au **15 Mars 2024** ne nous apparait pas réaliste.

Vu que la période ici va du **1er mai** au **31 Octobre**, nous proposons que cette date soit décalée au **30 avril 2024 pour le congé principal pour permettre l'organisation de l'activité pendant la période**.

Nous avons également profité de notre courrier à la direction pour demander l'ouverture des négociations sur **l'accord de méthode** que la direction a accepté. Elle permettra d'arrêter le calendrier sur les différentes négociations, les sujets négociés, les moyens ... C'est un essentiel pour bien démarrer ce mandat.

Le temps d'aborder le sujet des congés d'été en négociation n'étant pas venu, nous invitons le CSE à **converger** sur une solution compatible avec l'exécution loyale de l'accord sur le temps de travail en place dans l'entreprise.

Pour votre visibilité, la prochaine réunion plénière en CSE avec la direction aura lieu le jeudi 25 janvier.

1. **Contexte – propositions formulées par la direction le 9 janvier et conditions**
2. **Contexte – Historique sur l’année 2023 de ce sujet**
3. **Contexte – Que dit l’accord temps de travail ?**
4. **Contexte – Que dit la convention de la métallurgie ?**

1. Un peu de contexte avant tout. Ce **mardi 9 janvier**, une information-consultation sur les congés d’été a été présentée aux membres du CSE avec 3 propositions et une obligation.

Sur le fond de ce sujet, il y a un **rejet unanime** côté CSE sur les propositions formulées ci-dessous et leurs conditions.

Hors dérogations, deux points sont à retenir dans la proposition faite :

1. Une date limite de saisie des congés dans les outils le **15 mars 2024** (validation manager le **29.03**)
2. Trois propositions :
 - Prise d’un minimum de 12 jours ouvrables consécutifs entre le 1er juin et le 31 août 2024
 - Prise d’un minimum de 16 jours ouvrables dont 12 consécutifs entre le 1er juin et le 30 septembre 2024
 - Prise d’un minimum de 20 jours ouvrables dont 12 consécutifs entre le 1er juin et le 31 octobre 2024

2. Un peu d'historique ! Sur 2023 :

21.02 : Le CSE est consulté sur les congés d'été. Il se prononce **CONTRE** les modalités proposées.

Rappel des modalités habituelles de prise des congés

Obligation de prise d'un minimum de 2 semaines consécutives à titre de congé principal.

Incitation à prendre 2 semaines consécutives avant le 31 août

Remise à 0 des compteurs le 1^{er} juin N+1

14.03 : Le CSE réaborde le sujet en **question diverses** et indique être très étonné d'avoir reçu le mail sur les congés hier étant donné que dans l'accord temps, qui date de 2018, cela n'a pas été dénoncé. Il est bien stipulé dans le numéro **277 chapitre 2**, que la prise de congés est autorisée **jusqu'au 31 octobre**. Le CSE se demande sur quel document la direction s'est basée pour envoyer ce mail obligeant à poser 2 semaines de congés consécutives en juillet et août.

> **Le détail complet en Annexe 1**

11.04 : Le CSE évoque à nouveau le sujet et l'incompréhension, le mécontentement auquel il fait face sur cette mesure.

> **Le détail complet en Annexe 2**

11.07 : Le CSE réaborde le sujet et demande pourquoi ne pas déplacer les CP du **31 mai** au **31 août**, ce qui pourrait pousser les gens à solder leur CP l'été comme attendu et éviter d'avoir des règles incongrues ?

> **Le détail complet en Annexe 3**

3. Que dit l'accord temps de travail :

277. Une fraction d'au moins 12 jours ouvrables (soit 2 semaines) doit être prise en continue pendant la période allant du 1er mai au 31 octobre de chaque année, sauf si le Salarié y renonce expressément par écrit.

278. Les Parties conviennent de déroger, en application des articles L. 3141-20 et suivants du Code du travail, à la règle d'attribution des jours supplémentaires pour fractionnement du congé principal au-delà du 12ème jour pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Le congé principal au-delà du 12ème jour qui est pris en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre de chaque année ne donne donc lieu à aucun jour de congé supplémentaire.

4. Que dit la convention de la métallurgie ?

12 jours ouvrables minimum doit être prise en continu. Cette fraction est prise au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre. (Article 85 > 87)

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALIARTI000046314575/?idConteneur=KALICONT000046993250

Annexe 1. 14.03 – Question diverse :

14.03 - Question diverses :

Le CSE est très étonné d'avoir reçu le mail sur les congés hier étant donné alors que dans l'accord temps, qui date de 2018, cela n'a pas été dénoncé. Il est bien stipulé dans le numéro 277 chapitre 2, que la prise de congés est autorisée jusqu'au 31 octobre. Le CSE se demande sur quel document la direction s'est basée pour envoyer ce mail obligeant à poser 2 semaines de congés consécutives en juillet et août.

Line Cadel précise que ce point a été vu en CSE il y a un mois, sur lequel il avait émis un avis défavorable.

Jean-François Pecqueur ajoute que l'accord temps de travail définit un cadre sur lequel l'employeur peut décider de restreindre la période. Il n'y a pas de contraindre par rapport à l'accord. Il s'agit du cadre général et à l'intérieur l'employeur peut décider d'en déroger. La présentation au préalable auprès des membres du personnel a été menée et la communication est officielle et envoyée à l'ensemble des salarié·es plusieurs mois avant le 31 août. Ces mesures sont prises pour que le·la collaborateur·ice soit bien reposé·e. Les affichages des notes de service se font de manière dématérialisée sur root et l'intranet. La direction est d'accord sur le fait que ce soit une contrainte, mais légitimisée par les objectifs de sécurité et de résultats de l'entreprise sur le fait que les gens posent leurs congés. C'est en lien avec le programme RPS. La loi laisse l'initiative à l'entreprise. Le CSE met en évidence que cette décision gêne beaucoup les salarié·es. La direction propose de discuter de l'accord temps de travail pour en ressortir un document plus adapté pour l'entreprise et les collaborateur·ices. Aujourd'hui, il y a vraiment un sujet sur le fait que les collaborateur·ices ne prennent pas leurs congés. Le CSE est d'accord pour mettre en place ce point. "

Annexe 2. 11.04 – Question diverse :

Sur le sujet déjà évoqué des congés, nous faisons face à beaucoup d'incompréhension (et d'un mécontentement certain) sur la mesure concernant la prise des congés d'été.

Le Code du travail précise à l'article L. 3141-21 qu'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe la période pendant laquelle la fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au-delà du douzième jour.

Dans notre cas notre accord précise « Une fraction d'au moins 12 jours ouvrables (soit 2 semaines) doit être prise en continue pendant la période allant du 1er mai au 31 octobre de chaque année, sauf si le Salarié y renonce expressément par écrit ».

Il serait ainsi possible de conclure que l'accord fixe bien la période pendant laquelle la fraction continue est fixée et que cette période court jusqu'au 31 Octobre.

L'article L2262-4 du Code du travail précise que « Les organisations de salariés et les organisations ou groupements d'employeurs, ou les employeurs pris individuellement, liés par une convention ou un accord, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre l'exécution loyale. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention ou l'accord. »

Le CSE tient donc à rappeler à l'employeur ses obligations en matière d'application loyale des accords d'entreprise et l'invite à revoir sa position sur le sujet.

Emilie Boucher répond sur le point juridique, nous ne partageons pas l'analyse. Il y a 3 périodes relatives aux congés à distinguer : la période d'acquisition des CP, la période de prise des CP et la période de prise du congé principal.

Les deux premières périodes (acquisition des CP et prise des CP) ne sont pas prévues dans notre accord. La troisième période (prise du congé principal) est certes prévue dans notre accord mais ne fait que reprendre la règle légale.

En matière de période de CP, OVH applique le même usage années après années d'une période de prise habituelle sur 12 mois entre 1^{er} juin et le 31 mai. Sans revenir les raisons de santé de cette mesure, la décision est prise cette année, de poser 2 semaines consécutives au plus tard au 31 août sur les congés acquis en N-1.

C'est une décision sur laquelle la Direction ne reviendra pas car la période fait sens pour la grande majorité des collaborateurs et nous avons tenu compte de l'avis du CSE en prévoyant d'ores et déjà des dérogations par équipes au regard des contraintes de l'activité. Pour l'avenir, changer ces règles nécessite de passer par un accord d'entreprise qui garantira le fonctionnement de l'activité d'OVH ainsi que l'effectivité du repos des collaborateurs.

De manière moins « formelle », lorsque l'entreprise a eu besoin de souplesse à Gravelines, une autre approche a été prise. Plutôt que cette méthode assez « descendante », le contexte a été exposé aux salarié.es. Un appel à la responsabilité et à la confiance mutuelle a été demandé.

Des contreparties prises, à l'adaptation de l'ensemble, le tout apparaît avoir assez bien fonctionné.

Pourquoi ne pas ici opter pour la même optique ?

- Evoquer clairement le contexte « l'entreprise a besoin d'un maximum de monde présent à début Septembre ».

- Préconiser, plutôt que d'imposer (*Confiance & responsabilité en ligne de conduite*).

Line Cadet précise que ce sujet a déjà été évoqué avec les plus anciens du CSE et donne 3 chiffres, en janvier les gens ont pris 1,1 jours, en février 1,6 et en mars 1 jour en moyenne.

Elle ajoute qu'il y a un vrai sujet sur le fait que les gens ne partent pas en vacances chez OVHcloud malgré des sensibilisations diverses. Elle comprend que la mesure soit compliquée à entendre mais elle ne reviendra pas dessus car à ce jour elle n'y arrive pas. A ce jour, il y a plus de 600 personnes à qui il reste plus de 2 semaines et demie voir 3 à prendre avant fin mai. Tout ce qui ne sera pas pris sera supprimé.

Le CSE se demande si cela n'est pas dû à la perte de pouvoir d'achat avec l'inflation qu'ils ne partent pas en vacances car ils n'ont pas les moyens. La direction précise qu'en tant qu'employeur elle doit veiller à ce que les salarié-es se reposent et prennent des vacances. La capacité de partir est un autre sujet.

Le CSE est d'accord sur cette obligation mais ce qui pose problème est l'échéance au 31 Aout et sollicite de nouveau la possibilité de la repousser au 30 septembre. Emilie Boucher met en évidence que septembre reste un mois important pour OVHcloud et a besoin que la majorité des salarié-es sont mobilisée, il s'agit d'un besoin d'activité. Les chiffres montrent que la prise de congés sur septembre est de 2 jours et en octobre 1,3 jours. La prise de congés sur ces mois ne se traduit pas par les chiffres sur ces mois. L'objectif est que les gens prennent des vacances de manière régulière.

Annexe 3 11.07 - Questions diverses

Pourquoi ne pas déplacer les CP du **31 mai** au **31 août** ce qui pourrait pousser les gens à solder leur CP l'été comme attendu et éviter d'avoir des règles incongrues ?

Line Cadel ne souhaite pas prendre d'engagement sur cette proposition car elle ne sait pas s'il s'agit de la bonne option. S'il faut décaler des périodes de référence cela nécessite de mesurer l'intégralité des enjeux et de s'assurer de la faisabilité technique dans les outils qui pourrait être compliqué. Ce sujet ne sera pas réouvert et seront terminées les directives prises sur les congés. A la rentrée seront étudiées les possibilités pour l'année prochaine.