



LES CONGÉS SPÉCIAUX 4 – LES CONGÉS POUR ENGAGEMENT POLITIQUE ET CITOYEN

Un syndicat, ça sert aussi à fournir des informations aux salariés !

Après le tract sur [les congés pour événements familiaux](#), celui sur [les congés liés à la maladie ou au handicap de l'enfant ou d'un proche](#), et celui sur [les congés pour convenances personnelles](#), le SICTAME poursuit sa revue des droits à congés spéciaux avec ceux que vous pouvez faire valoir, pour engagement politique ou citoyen.

Pour rappel, vos droits sont déterminés par 3 sources.

- Le code du travail : en général, les informations se trouvant sur service-public.fr sont suffisantes. C'est le minimum du droit.
- La [Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole \(CCNIP\)](#), qui peut être au-dessus de ce que prévoit la loi... ou en dessous et c'est malheureusement souvent le cas, elle ne s'applique pas alors dans cette matière.
- Les accords d'entreprise et notes d'administration que vous pouvez trouver dans le WAT, sous plusieurs liens dans « LES RH & MOI », dont principalement [celui-ci](#), mais ils ne sont pas correctement regroupés (le congé parental à temps partiel se trouve par exemple sous [ce lien](#)). De la même manière que pour la CCNIP, ils sont applicables, sous réserve qu'ils ne soient pas en dessous des éléments légaux ou conventionnels ci-dessus (les dispositions sur le temps partiel « congé parental » y sont par exemple obsolètes, et ce depuis des années).

L'engagement politique :

Devenir parlementaire vous tente ? Sachez que vous bénéficiez d'un droit à absence (non rémunérée) pour la campagne électorale, que, si vous êtes élu, votre contrat de travail est suspendu, et qu'enfin, vous bénéficierez d'un droit à réemploi à l'issue de votre première mandature ou au moins cinq ans ([C.trav., art L3142-79 et s](#)).

Pour les élus locaux qui se consacraient à plein temps à leur mandat, la situation est à peu près la même que pour les parlementaires. Pour ceux qui conserveraient leur activité professionnelle, un système de crédit d'heures / autorisations d'absences (non rémunérées), opposable à l'employeur, existe. A notre connaissance, TotalEnergies maintiendrait le salaire pendant ces absences.

L'engagement politique fait bénéficier d'une certaine protection vis-à-vis de l'employeur dans le cadre général de la non-discrimination prévue à [l'art L1132-1 du C.trav.](#)

L'engagement dans la réserve opérationnelle :

Un salarié a le droit de s'absenter pour servir dans la réserve opérationnelle militaire ([C.trav art L3142-89](#)). Sur ce point TotalEnergies [a amélioré le dispositif existant en maintenant la rémunération du réserviste jusqu'à 13 jours, et en réduisant le préavis d'activité à 15 jours](#). Attention cependant aux risques spécifiques non couverts par la prévoyance ainsi qu'à la suspension du contrat de travail qui intervient au-delà des 13 jours.

Si l'engagement dans la réserve de la gendarmerie (militaire) bénéficie de cette amélioration, celui dans la police nationale n'en bénéficie pas, et c'est le droit par défaut qui s'applique : 10 jours par an maximum, non rémunérés ! Cette iniquité de traitement mériterait sans aucun doute d'être corrigée.

L'engagement comme sapeur-pompier volontaire :

Là encore, les sapeurs-pompiers volontaires [peuvent bénéficier d'autorisations d'absence](#), sans que la loi n'en définisse le volume. En absence de conventions locales conclues entre des Services Départementaux d'Incendie et de Secours et l'employeur, le contrat de travail est suspendu mais le temps passé est assimilé à du temps de travail pour l'acquisition des congés payés, de l'ancienneté, etc.

Les sapeurs-pompiers volontaires sont néanmoins mieux traités que les policiers réservistes, TotalEnergies plaçant le salarié en Absence Autorisée Payée.

Il n'y a pas, à notre connaissance, de conventions locales conclues par des établissements de TotalEnergies, qui pourraient améliorer [les dispositifs légaux](#), ce qui interpelle aussi quand on constate les efforts déployés par la direction pour la réserve militaire et pour le programme « Action », les seuls à être mentionnés dans le WAT !

L'engagement auprès d'instances judiciaires :

Un salarié peut être désigné comme conseiller prud'homme (sur proposition d'un syndicat). Sa rémunération est maintenue pendant qu'il exerce ses fonctions prud'homales (et l'employeur peut se faire rembourser par le ministère de la Justice).

De manière plus anecdotique, les salariés nommés assesseurs dans le cadre du contentieux de la sécurité sociale, nommés comme jurés aux assises (ou appelés à témoigner), bénéficient aussi d'autorisations d'absence et de mécanismes de compensation partielle ou totale de la perte de salaire. A noter que, pour les jurés d'assises, l'indemnisation légalement prévue est à hauteur du SMIC jour. Là encore, TotalEnergies maintiendrait le salaire en plaçant le salarié en Absence Autorisée Payée.

Tous ces engagements confèrent au salarié une protection, plus ou moins forte, contre toute sanction de l'employeur.

On ne notera enfin qu'aucune de ces activités n'entrent dans le cadre du programme « Action » de la direction. Dommage, non ?

La suite (congés autour de la reconversion) dans un prochain tract.

Cacher ses droits aux salariés est le meilleur moyen qu'ils ne les réclament pas !

LE SICTAME UNSA EST LÀ POUR VOUS INFORMER SUR VOS DROITS !

Rejoignez-nous !