



Congés Payés, Récupération Jours Fériés et  
Trimestres Conventionnels :  
Dire ce que l'on fait,  
et faire ce que l'on dit ! (N°4)



## **Garder notre ligne de conduite et respecter nos engagements !**

Notre rôle est de vous défendre et de vous tenir informés régulièrement de nos actions et démarches en cours.

Nous ne concevons pas le syndicalisme autrement que dans la défense de vos intérêts.

Si certains préfèrent l'agitation et le populisme électoraliste, nous ne dévierons pas de nos motivations et engagements.

### **Congés Imposés :** **Délibéré le 10/07/2018**

Suite au dernier conflit et mouvement social de l'Établissement, la Direction avait décidé de notifier à de nombreux salariés, quel que soit le régime de travail, qu'elle allait fixer des jours de congés payés imposés, débitant ainsi le solde de congés annuels.

Dès le début, nous avons contesté le fait qu'elle pouvait prendre cette initiative sans respecter un délai de prévenance légal d'un mois.

Nous avons également demandé à plusieurs salariés de manifester leur désaccord avec cette imposition brutale de congés.

Très rapidement, nous avons donc saisi le Tribunal de Grande Instance de NANTERRE pour qu'il juge cette pratique illégale.

L'audience a eu lieu le 5 Juin dernier et nous aurons le **rendu le 10 Juillet prochain.**

Bien évidemment, nous vous tiendrons informés, notre objectif étant de faire retrouver leurs droits à congés aux salariés concernés.

### **Trimestres Conventionnels :** **Seule l'efficacité doit compter !**

Nous comprenons l'attente et l'impatience légitime des salariés pénalisés par la Direction qui leur impose de faire des trimestres supplémentaires au-delà de leur âge légal et au-delà des trimestres nécessaires à l'obtention de leur taux plein.

Nous tenons à rappeler que seul FO a refusé de signer cet accord en 2012 et son avenant en 2014 pour les salariés en carrière longue.

Si nous nous félicitons aujourd'hui que certains réclament une négociation sur le sujet, cela ne doit pas pour autant faire oublier leur responsabilité.

Il semblerait qu'une négociation soit prévue courant Juin.

Quoi qu'il en soit, nous réaffirmons que notre démarche au Tribunal de Grande Instance est la seule permettant d'avoir un jugement actant qu'à ce jour, il n'y a aucune remise en cause de l'âge légal d'ouverture de droit à la retraite à 62 ans (60 ans pour les carrières longues) et du nombre de trimestres requis, et que la totalité des conditions légales d'obtention du taux plein est donc parfaitement connue.

**Nous sommes toujours en attente d'une date d'audience, mais toute autre démarche précipitée pourrait conduire à avoir des rendus de Tribunal défavorables aux salariés, faisant jurisprudence et compliquant davantage les démarches possibles.**

**Médiation « RJF » :**  
**Et maintenant ?**

Si le rapport de médiation a le mérite d'être précis et sans concession, en revanche, il ne met rien d'autre en exergue que ce que les uns ou les autres dénoncent depuis longtemps.

Moral en berne, démotivation des salariés, dégradation des conditions de travail, sont autant de constats dénoncés depuis des années par les représentants du personnel comme dans de précédents rapports d'expertises.

Une proposition de projet industriel du site va être élaborée en fin d'année.

Tout dépendra de la volonté de la Direction à prendre en compte les attentes des salariés et de leurs représentants !

**Tout cela est bien beau, mais les RJF dans tout cela !**

Dans sa deuxième partie, le rapport préconise notamment de pouvoir placer, en fonction de l'âge et à hauteur de 6 jours/an, des RJF dans le compte fin de carrière (CAFC).

Sans présager des négociations à venir, il semble que ce principe ne bénéficierait qu'aux salariés les plus anciens.

D'autre part, il pourrait intéresser financièrement la Direction, **la rémunération des RJF étant supérieure à un jour de congé classique** que les salariés peuvent aujourd'hui épargner dans le CAFC !

Le rapport revient également sur la mesure d'assouplissement de la prise de Congés Temps Libre (13<sup>ème</sup> mois) pour les salariés en 5x8, mais là aussi en priorisant les salariés âgés de plus de 50 ans.

Dans tout les cas, selon le rapport, rien ne pourra se faire sans que les équipes ne soient à effectif complet !

Connaissant l'approche de la Direction en la matière, la négociation (\*) s'annonce pour le moins tendue et délicate !

Quoi qu'il en soit, et afin de peser sur les négociations à venir, nous continuerons à déposer des préavis de grève sur les jours fériés à venir, soit les 14 Juillet et 15 Août prochains.

**D'autre part, nous n'excluons pas, selon la teneur des négociations, de déposer un préavis de grève pour les salariés postés, sur un WE et avant la fin Juin.**

**Nous proposerons aux autres Organisations Syndicales de nous rejoindre sur ces modalités.**

*(\*) Dates de négociation prévues les 15, 22 et 29 Juin*

**Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à nous contacter !**

**Pour renforcer notre action, n'hésitez pas à nous rejoindre !**

**Local FO Bâtiment Social 26861 –**

**Site Internet FO : [www.fo-areva-lahague.org](http://www.fo-areva-lahague.org)**