



Congés Payés, Trimestres Conventionnels  
et Ordre de Maintien en Fonction :



Dire ce que l'on fait, et faire ce que l'on dit !  
(N°6)

### **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 : La Direction fait appel !**

Comme vous le savez, le Tribunal de Grande Instance de NANTERRE nous a donné gain de cause le 10 Juillet dernier et a déclaré illicite la procédure d'imposition de congés mise en place par la Direction.

Celle-ci a fait appel de cette décision et nous irons donc devant la Cour d'Appel de VERSAILLES pour faire confirmer ce jugement.

La Direction ne cherche en réalité qu'à gagner du temps, laisser passer les délais de recours et, plus hallucinant, refuse d'appliquer le rendu du TGI qui lui ordonne clairement de redonner les congés aux salariés.

Pour cela, elle n'hésite pas à affirmer qu'elle est juste condamnée à nous verser 2000 € de procédure !

Il s'agit là d'une pure interprétation du jugement, relayée malheureusement par une Organisation Syndicale.

**Cela étant, nous ne polémiquerons pas et nous n'attendrons pas d'être convoqués à la Cour d'Appel pour faire respecter vos droits et nous allons intervenir très rapidement auprès du TGI de CHERBOURG pour obliger la Direction à respecter le jugement afin que vous puissiez récupérer vos congés illégalement retenus !**

### **Trimestres Conventionnels :**

A la demande de la Direction, qui cherche là aussi probablement à gagner du temps, l'audience prévue le 4 Septembre a été reportée au **Mardi 25 Septembre** prochain au TGI de CHERBOURG.

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.

**Pour FO, toute autre démarche précipitée pourrait conduire à avoir des rendus de Tribunal défavorables aux salariés, faisant jurisprudence et compliquant davantage les démarches possibles.**

**Dans ce dossier, comme dans beaucoup d'autres, il faut privilégier l'action collective.**

**La seule ombre au tableau est de savoir quelles vont être les conséquences devant le Tribunal de l'avenant signé par trois Organisations Syndicales au mois de juillet « réaffirmant et rappelant avec force » la nécessité de cette projection conventionnelle condamnée par FO et l'ensemble des salariés concernés !**

### **Ordre de Maintien en Fonction :**

Après avoir pris connaissance de la note d'organisation des Ordres de Maintien en Fonction et des avis des différentes organisations syndicales, notamment celui de FO, dans lequel nous avons indiqué notre volonté de vouloir saisir les juridictions compétentes pour contester la légalité de cette note, la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Normandie (DIRECCTE) a ordonné à la Direction :

- 1) D'ajouter dans la circulaire (ou en annexe) les notes de mission concernant les ateliers ou les secteurs des ateliers pour lesquels des postes doivent être pourvus pour assurer la mise à l'arrêt ou la sécurité-sûreté des ateliers,
- 2) De fournir aux instances représentatives du personnel les notes de missions des ateliers ou entités pour lesquels des postes doivent être pourvus pour assurer la mise à l'arrêt ou la sécurité/sûreté des ateliers,
- 3) De préciser la liste des autorisations d'exercer et/ou la détention de formations, avant d'intervenir dans le cadre d'un GLI, nécessaires pour assurer la mise à l'arrêt ou la sécurité des ateliers,
- 4) De retirer l'obligation pour les salariés de fournir à la Direction un numéro de téléphone,
- 5) De retirer l'obligation pour les salariés de prendre des dispositions permettant d'être contacté, en dehors du régime des astreintes,
- 6) De préciser les modalités de remise de l'Ordre de Maintien en Fonction pour les salariés absents lors des postes précédents le début du conflit ou en cours de celui-ci,
- 7) D'ajouter qu'un double de l'Ordre de Maintien en Fonction soit remis au salarié qui l'a reçu,
- 8) De retirer la clause qui prévoit le retrait de l'Ordre de Maintien en Fonction en cours de poste.

Nous nous félicitons de cette décision.

En effet, son application permettra de garantir une certaine sérénité pour les salariés maintenus en fonction durant une période de conflit.

Lors de la réunion du Comité d'Etablissement du 28 Août dernier, la Direction a annoncé qu'elle fournira aux élus la réponse qu'elle va faire à la DIRECCTE.

A suivre....

**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)**

LH 20/09/2018

