



Le 04 février 2020

RJF : l'instant de vérité !

**SUD a une fâcheuse tendance : celle de vouloir faire respecter les droits de tous les salariés.
SUD remet donc les droits à l'endroit, car la Direction a une fâcheuse tendance : nous la faire à l'envers !**

Beaucoup pensent que les options RJF, à l'origine du long conflit de fin 2017/début 2018 dont chacun se souvient ne serait-ce que par l'imposition de congés, sont réservées aux CDI. En effet, certains hiérarchiques, par méconnaissance ou maladresse, expliquent aux CDD et aux CQPI que leur statut impose l'option « *paiement total* ».

SUD a échangé avec la Direction sur cette situation anormale. Il a été rappelé et convenu les points suivants :

- **Les 3 options RJF sont accessibles à tous les statuts : CDI, CDD et CQPI !**
- **Afin que chacun puisse modifier son choix d'option RJF 2020, car mal orienté initialement dans ses droits, la Direction accepte de prolonger le délai de choix jusqu'au 10 février 2020 !**

Aide au choix via le rappel des 3 options RJF :

Forfait jour férié (pour 5*8) : Possibilité chaque année de choisir entre le paiement ou la récupération.

- 8,21 % (du salaire de base + Prime ancienneté + complément salaire posté) / 0 jours de récupération) dite « *tout payé* » ou « *paiement total* »,
- 6,15 % (du salaire de base + Prime ancienneté + complément salaire posté) / 5 jours de récupération) dite « *moitié-moitié* » ou « *partielle* »,
- 2,86 % (du salaire de base + Prime ancienneté + complément salaire posté) / 13 jours de récupération) dite « *tout congé* » ou « *récupération totale* »

SUD estime que ces 3 options permettent à l'ensemble des 5*8 de concilier au mieux vie professionnelle/vie privée.

A l'heure où la Direction a décidé d'annuler les négociations sur l'attractivité 5*8, estimant que la journée HN du cycle 5*8 et le RTT sécable suffisent (*c'est positif, mais ça ne suffit clairement pas*), SUD n'entend pas laisser s'installer des contre-vérités sur qui peut prétendre ou non aux RJF. **Nous encourageons les CDD et CQPI à nous contacter et à modifier, s'ils le souhaitent, leur option RJF (parfois bien utile la 1ère année, sans conditionner un choix différent ensuite).**



Et après 2020, que deviennent les RJF ?

SUD pose la question tous les 2 mois en CSE, afin que les salariés 5*8 aient une vision dégagée de leurs conditions de travail. #QVT

A ce jour, la Direction refuse toujours de s'engager.

Inadmissible !

Cette option demeure ancrée comme un pilier de l'attractivité 5*8 et de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle !

Une question ? Faites appel à un ami : contactez SUD au 2.76.04 ou sud.anc.lahague@gmail.com !

Les brèves !



- **JUDICIAIRE⁽¹⁾ - Circulaire OMF - SUD/DIRECCTE vs Orano** - article de la presse de la Manche du 03 février 2020 via ce lien : <http://sudhague.fr/Documents/1580749327.png>

SUD vous tiendra informés de la décision du tribunal administratif concernant les décisions de la DIRECCTE (inspection du travail) quel que soit le résultat.

Il est primordial de défendre nos droits et la sûreté/sécurité de notre site, mis en péril par les pratiques d'Orano Cycle sur ce sujet (exemple : absence de distribution d'OMF, remise des OMF par simple SMS, absence de précisions des tâches et fonctions de sécurité, etc.).

- **JUDICIAIRE⁽¹⁾ - Projection conventionnelle - salariés/SUD vs Orano** : SUD continue d'être aux côtés des salariés dans leur combat judiciaire contre l'application de la projection conventionnelle (**16 dossiers en cours**). **SUD est fier d'épauler des salariés luttant pour leurs droits !**

La Direction a essayé de montrer en CSE, bien maladroitement, que des salariés avaient fini leur anticipation en étant « sauvés » par la projection conventionnelle de l'absence de revenus à l'issue de leur

période de préretraite (Y a-t-il eu un changement de loi récent pour justifier un tel miracle ? Le tout sans licenciement ?). **SUD, non crédule, a été surpris de voir que la Direction arrive à compter les salariés jusqu'à la fin de leur anticipation ! En effet, lorsqu'on demande le nombre de décès durant l'anticipation, la Direction affirme ne pas pouvoir les compter... #onmentvraimenttrèsmal**

SUD, ne supportant pas qu'on joue avec l'anticipation (*liée à une pénibilité réduisant le temps de vie*) a posé la **question de la conciliation/cumul entre le CAFC et le compte pénibilité** (Compte Professionnel de Prévention : C2P). La Direction, embêtée, a annoncé qu'elle allait regarder cet aspect (il ne *faudrait quand même pas casser la pérennité de la projection conventionnelle*) et a expliqué que les points C2P ne permettent pas d'avancer la retraite à taux plein mais de cesser son activité avant (le salarié étant rémunéré durant cette période par le C2P et non par l'employeur ou la CARSAT).

- **Rappel - calcul de l'indemnisation de la DG3** : la définition de l'assiette de calcul pour l'indemnisation de la DG3 est basée sur 1/12ème de la rémunération brute de l'année civile précédant le départ en cessation anticipée d'activité (hors éléments exceptionnels, remboursements de frais, indemnités de congés payés, avantages familiaux et rappels de rémunération liés à un exercice antérieur). **La convention de forfait est prise en compte dans l'assiette.**
- **Pour rappel - CET - fin de carrière** : il faut placer 15 jours dans un CET afin de pouvoir bénéficier du 3/4 temps.
- **Coût de la campagne publicitaire actuelle d'Orano** : 600 k€ payés par la Direction Communication.
- **Ré-internalisation conduisant à la création de 5 postes au sein de la DT/EIP** (Etudes Investigations Pérennité) avec pour objectif de renforcer la maîtrise interne de la pérennité des équipements importants pour la protection. Cette ré-internalisation engendrerait une économie de 700 k€ (*on repensera au discours inverse de la Direction sur PSR*).
- **Transport du personnel** : le contrat KEOLIS arrive à échéance au 31 mars 2020. Quid du prochain contrat et des conséquences pour les salariés ?
- **SUD appelle à participer à la manifestation du jeudi 06 février à 13H30 à Cherbourg contre la réforme des retraites.**

Mise en place d'un bâtiment centralisé



- **Bâtiment centralisé** : La Direction propose la mise en place d'une commission de suivi sur l'avancement des réflexions en cours sur la mise en place d'un bâtiment centralisé, **notamment s'agissant de l'aménagement des nouveaux locaux de travail, des outils et services qui seront mis à disposition des salariés.**

SUD se rendra à cette commission pour suivre ce sujet.

Nous espérons que la Direction sera plus à l'écoute que pour le bâtiment « *contrôles d'accès* », où on lui avait dit devant le dimensionnement : « *Attention! Vous êtes au courant qu'il pleut légèrement tout le temps dans la région ?* ».

Evidemment, la Direction répondait que tout était prévu et bien dimensionné! On connaît la suite...

⁽¹⁾SUD ne le cache pas, les actions juridiques (*utilisées en dernier recours*) coûtent cher ! Alors n'hésitez plus à adhérer !