



Le + syndical

Info+ janvier 2021 - 2

# Gestion du CET. Dès janvier, la DRH remet le couvert !

Ces derniers jours, les AM communiquent à leurs équipes sur le sujet des CP 2020 ( vos CP 2 ) de la façon suivante :

**“ Si, au 31 mai 2021, les CP2 n’ont pas été posés, seuls 5 pourront être placés sur le CET et le reste sera perdu “**

Les consignes viennent de la DRH .

Depuis l’année dernière, vous l’avez constaté, l’objectif DRH est clair : **ne rien lâcher sur le CET .**

La stratégie DRH pour y parvenir est, elle aussi, très claire : elle consiste en plusieurs étapes successives :

- Je fais la sourde oreille aux demandes d’avenant pour considérer la période exceptionnelle traversée.
- Je laisse pourrir la situation et lorsque la fin d’année approche, je rappelle que si les RTT ne sont pas pris, ils seront ou placés, ou payés ou perdus. Cela fonctionne parfaitement puisque les personnels en forfait jour posent des jours au plus profond de l’automne ou de l’hiver...
- Début janvier, il faut maintenant traiter la seconde partie , c’est-à-dire les CP d’où la dernière communication. Pas de communication officielle mais uniquement des consignes verbales distillées par la hiérarchie que les RH font culpabiliser en leur faisant porter l’entière responsabilité de ce dysfonctionnement...

Ce mépris de la population au forfait jours est inacceptable , et ce, à plus d’un titre :

- C’est une population qui s’implique et qui ne compte pas ses heures au service de TMMF,
- C’est une population qui prend des responsabilités et fait avancer TMMF,
- C’est une population qui sait se montrer solidaire quand l’avenir de TMMF est en jeu.

Si nous en sommes là, c’est un constat d’échec :

- Malgré nos demandes, nos courriers et nos tracts, les lignes n’ont pas bougé,
- La hiérarchie directe n’a pas suffisamment pratiqué le STOP-CALL-WAIT,
- Le top management, officers compris, n’a pas suffisamment pris à bras le corps le sujet.

En 2021, un paramètre a changé puisque nous avons maintenant un PDG à plein temps.

C’est donc à lui, que nous demandons d’intervenir, d’ici fin janvier 2021 , sans passer par cette commission qui n’a pour seul but que de gagner du temps , de passer fin mai 2021 sans avoir modifié quoi que ce soit. Nous lui demandons d’aménager les règles de gestion du CET pour 2021.

Nous avons joint notre courrier du 29 octobre 2020 qui demandait l’application de l’article 4 de l’avenant 3 de l’accord “ Bien-Etre au travail “.

**Dans cet article, il est clairement donné un délai de 3 mois , à réception d’une demande en LRAR d’un signataire, pour réunir l’ensemble de ceux-ci. Cela n’a pas été fait.**

**On les appelle ici, d’ailleurs à nous rejoindre dans cette démarche.**

**Il reste donc deux semaines pour que TMMF respecte ses engagements vis-à-vis des OS signataires !**



A Madame Pascale TSCHAEN

Directeur des Ressources Humaines TMMF

59264 ONNAING

**Objet : Gestion du CET**

**Lettre recommandée main**

**Copie faite en AR à la CFDT signataire de l'avenant N°3**

Madame,

Malgré nos récents courriers relatifs à la gestion du CET et à la prise de congés pour les personnels au forfait jours, nous ne parvenons pas à nous faire entendre sur la nécessité d'amender l'avenant N°3 de l'accord " bien-être au travail" Gestion de l'absentéisme planifié que la CFE-CGC a signé en décembre 2016 ; ceci pour tenir compte de la difficulté de poser nos jours de repos en cette période de projet qui s'étend sur 2020 et 2021.

Il y a sur le terrain de l'inquiétude chez les salariés qui pourraient perdre des jours de repos, il y a de la difficulté à manager la prise de congés pour les hiérarchiques. Cette situation devient conflictuelle au fur et à mesure qu'on s'approche de la fin de l'année.

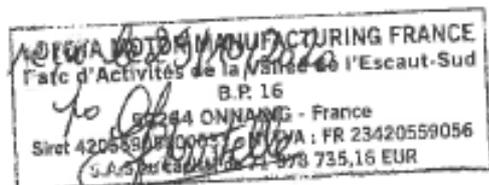
Jusqu'à maintenant, l'accord fonctionnait correctement et chacune des deux parties y trouvait son compte : une prise de congés facilitée et une gestion des CET sous contrôle.

Aujourd'hui, force est de constater qu'il y a une dérive certaine dans l'application :

- Les salariés au forfait jours ne reçoivent plus régulièrement leur bilan sur papier pour savoir où en sont leurs différents compteurs,
- Les résultats sur l'évolution des CET ne sont pas partagés avec les organisations syndicales signataires.
- Les jours de congés sont plus difficiles à obtenir pour les salariés et plus difficiles à octroyer par la hiérarchie.
- Il n'y a pas eu de bilan officiel communiqué après la période expérimentale d'une durée d'un an. Nous vous rappelons qu'il était écrit que si les résultats étaient favorables, ces avenants avaient vocation à être étendus aux autres populations.

En conséquence, et conformément à l'article 4 de l'avenant N° 3 , nous vous demandons officiellement une révision de l'accord de manière à étudier et mettre en place des modalités exceptionnelles pour tenir compte des années projet , soit 2020 et 2021.

Nous vous prions d'agréer, Madame, nos salutations distinguées.



Pour la Section syndicale CFE-CGC TMMF  
D. BISIAUX, le 29 octobre 2020.