



Nouvel accord sur le Compte Epargne Temps.

Le 02 juin 1998 était signé, par les seuls CGT, UGICT CGT, un accord d'entreprise sur le Compte Epargne Temps (C.E.T.).

Le C.E.T. a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congés rémunérés.



Mardi 04 juin 2013, **les signataires de l'accord de 1998** et les autres organisations syndicales étaient réunies avec pour objectif de remplacer l'accord existant par un nouvel accord, prenant en compte l'évolution des demandes des agents dans notre entreprise (prise de congés de longue ou courte durée, alimentation du C.E.T. avec différentes primes ou compteurs).

Concrètement, en plus de ce qui était appliqué dans notre entreprise depuis 1998, voici dans les grandes lignes ce que cet accord amène de nouveau:



Le Compte Epargne Temps aura deux sous-comptes, un "sous-compte Longue Durée" et un "sous-compte Courte Durée".

Le sous-compte Longue Durée sera sans plafond d'alimentation

Le sous-compte Courte Durée sera plafonné à 136h 80cts ce qui correspond à 4 semaines d'un temps complet.

Vous trouverez les modalités d'utilisation de ces différents comptes dans l'accord d'entreprise affiché dans nos panneaux syndicaux.

Alimentation du C.E.T. se fera par:

- Le report des congés annuels au-delà de 24 jours ouvrables, c'est-à-dire ceux acquis au titre de la 5ème semaine et au-delà,
- Par tout ou partie du solde des compteurs repos "R", prime temps "R2" et jours fériés "FL",
- Par la conversion de toutes les primes "Fin d'Année" (réveillon, etc...),
- Par la conversion de tout ou partie des primes annuelles (13ème mois, de vacances, de progrès, d'objectif),
- Par la conversion de toutes les primes de "dimanche".

L'abondement de l'employeur sous forme de majoration de temps épargné reste égal à celui existant.

Voilà en quelques lignes un résumé des améliorations apportées par ce nouvel accord. **Sans surprise, seuls la CGT et l'UGICT CGT ont signé cet accord.**

Vous recevrez d'ici quelques jours, un bulletins d'adhésion au "nouveau" C.E.T.. Pas de panique, vous avez jusqu'au 30 novembre 2013 au plus tard pour y répondre. Nos élus seront présents dans les prises de service et vous apporteront toutes les réponses aux questions que vous vous posez.



.../...

CHÈQUES VACANCES !!!

Avant toutes explications, il en est une qui doit être dite en premier !

Un mandat de délégué dure deux ans or, il est consternant de vérifier comme à chaque fois, que c'est seulement à 6 mois de la fin de leur mandat que certains syndicats se réveillent d'un profond coma (état dans lequel ils retourneront tout de suite après les élections) pour enfin proposer quelque chose !

Deuxièmement, il est consternant qu'un syndicat puisse avancer l'argument que ce serait au comité d'entreprise de donner du pouvoir d'achat aux salariés (par l'intermédiaire des chèques vacances) alors qu'à la CGT, nous plaignons le salaire, et seulement le salaire !

Si augmentation du pouvoir d'achat il doit y avoir, c'est bien à notre Directeur de nous la fournir par l'intermédiaire d'une véritable revalorisation de notre valeur de point, par l'arrêt de la forfaitisation et en arrêtant de nier l'évidence sur le nombre exact de passagers transportés. Ceci sera à notre portée dès lors que nous nous mettrons tous d'accord sur cette quête. Ceci sera possible dès lors que tous les syndicats de TaM feront du syndicalisme et pas de la politique opportuniste.

Autre point d'importance dans ce débat qui aurait tendance à faire croire aux salariés que 200 euros de chèques vacances sur l'année serait la fin de leurs problèmes, il est important de dire, de répéter, de marteler, que ces syndicats qui réclament au comité d'entreprise 200 euros par an sont ceux qui signent la « forfaitisation » qui nous enlève 200 euros par mois (ne cherchez pas qui sont ces syndicats, ils la signent tous sauf la CGT) !!!! Ceci s'appelle un anachronisme doublé de manipulation mentale.



Mais revenons à un débat apaisé et dépassionné.

Les comités d'entreprise ont été instaurés pour créer un organe de vérification des entreprises et tisser du lien social à l'intérieur de celles-ci, pour permettre aux gens d'accéder à la culture, aux activités enfants, aux crèches, à l'omnisport, aux mutuelles etcetera etcetera.....En clair, un comité d'entreprise doit penser « collectif » pour mieux répondre à « l'individuel » et essayer d'apporter autant de réponses qu'il y a de demandes dans l'entreprise.

Il y a effectivement deux façons d'obtenir les chèques vacances.

La première, c'est par l'intermédiaire du patron. Nous sommes contre cette solution car, elle est un des symboles forts de la casse de notre système de protection sociale. Effectivement, lorsque ceux-ci sont donnés par la Direction, ils le sont forcément à la place du salaire ou viennent en diminution de la prime de vacance et sont de plus, dépourvus de cotisations sociales.



Deuxième solution, c'est le comité d'entreprise qui décide de mettre en place ces chèques vacances et là, nous disons **pourquoi pas et nous n'y avons d'ailleurs jamais été fermement opposé !**

Mais tout est question de choix et le budget du comité d'entreprise n'est pas extensible.

Si, comme le demande les autres syndicats, 270000 euros (deux cent soixante dix mille euros) doivent être mis sur les chèques vacances, il va bien falloir les prendre ailleurs, sur d'autres postes, d'autres choix, d'autres budgets.

Jusqu'à présent, vous nous avez toujours donné votre confiance pour gérer le CE et appliquer une politique qui nous semblait être intéressante et attractive pour l'ensemble des Taminotes et Taminots et nous avons toujours essayé de coller au plus près de vos attentes.

Pour ce dossier, nous continuerons à écouter la majorité du personnel et pour ça, nous allons organiser une grande opération d'information suivie d'une consultation auprès de vous. Si après cette consultation une large majorité se dégageait en faveur des chèques vacances, il est évident que nous mettrions ceux-ci en place sans tarder.