

## Statistiques rapides

Questionnaire 891978 'SONDAGE SUR LES NOUVELLES CONTRAINTES PROPOSEES DANS L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL'

## Résultats

### Questionnaire 891978

Nombre d'enregistrement(s) pour cette requête :	200
Nombre total d'enregistrements pour ce questionnaire :	200
Pourcentage du total :	100.00%

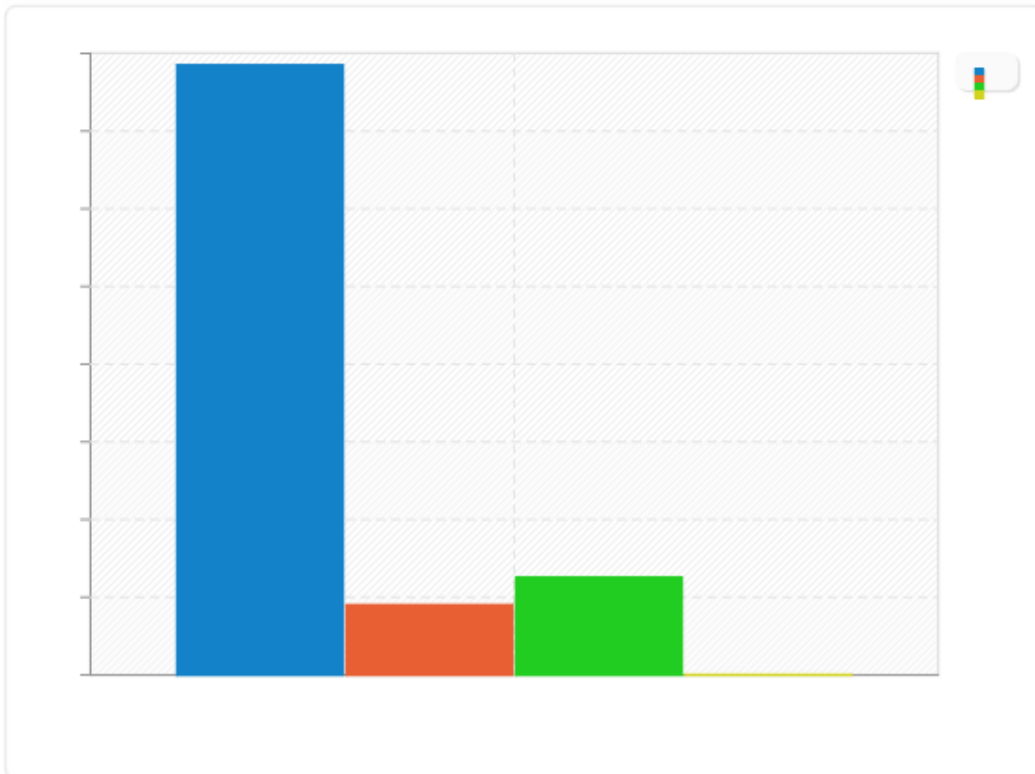
### Résumé du champ pour P1

Vous êtes :

Réponse	Décompte	Pourcentage
Employé(e) (A1)	157	78.50%
Cadre fonctionnel (A2)	18	9.00%
Cadre manager (A3)	25	12.50%
Sans réponse	0	0.00%

### Résumé du champ pour P1

Vous êtes :



## Statistiques rapides

Questionnaire 891978 'SONDAGE SUR LES NOUVELLES CONTRAINTES PROPOSEES DANS L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL'

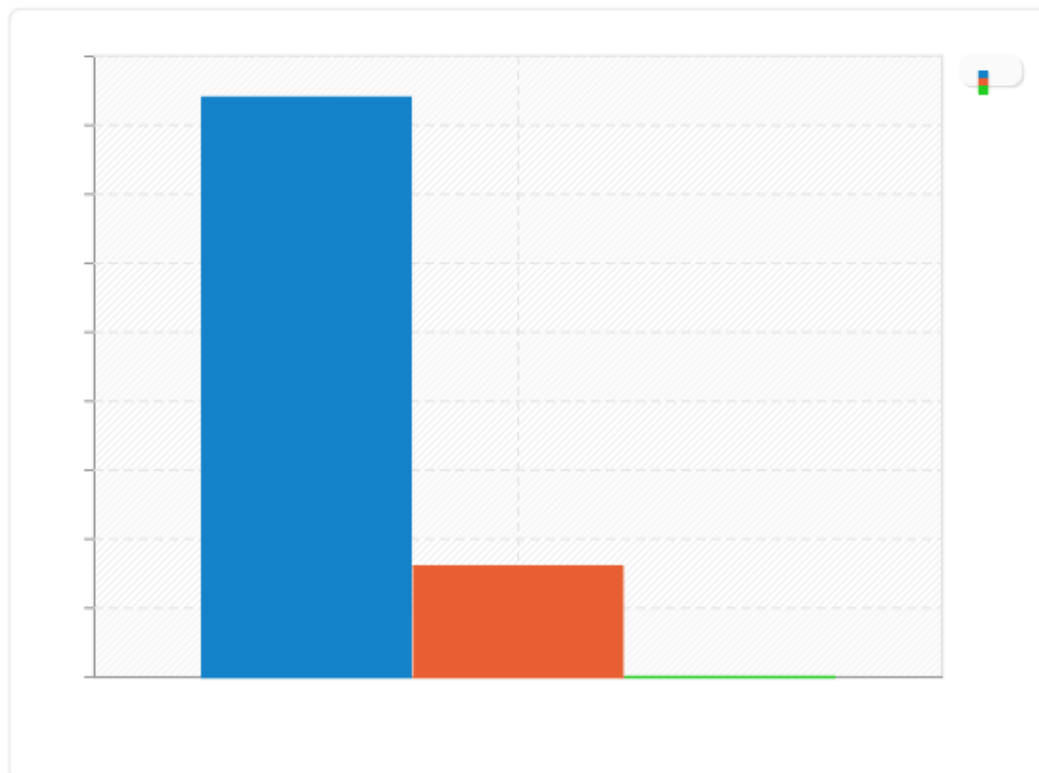
### Résumé du champ pour P2

Vous êtes :

Réponse	Décompte	Pourcentage
A temps plein (A1)	168	84.00%
A temps partiel (A2)	32	16.00%
Sans réponse	0	0.00%

### Résumé du champ pour P2

Vous êtes :



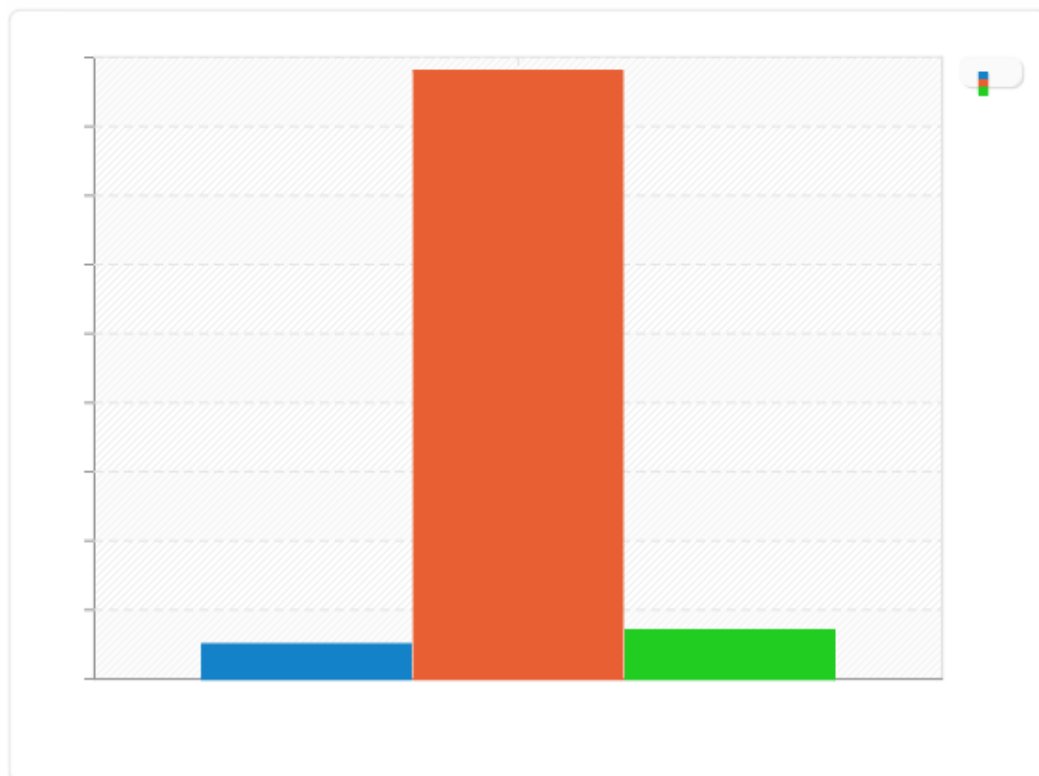
Résumé du champ pour Q1

L'ajout de cette nouvelle contrainte vous semble-elle utile ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	10	5.00%
Non (N)	176	88.00%
Sans réponse	14	7.00%

Résumé du champ pour Q1

L'ajout de cette nouvelle contrainte vous semble-elle utile ?



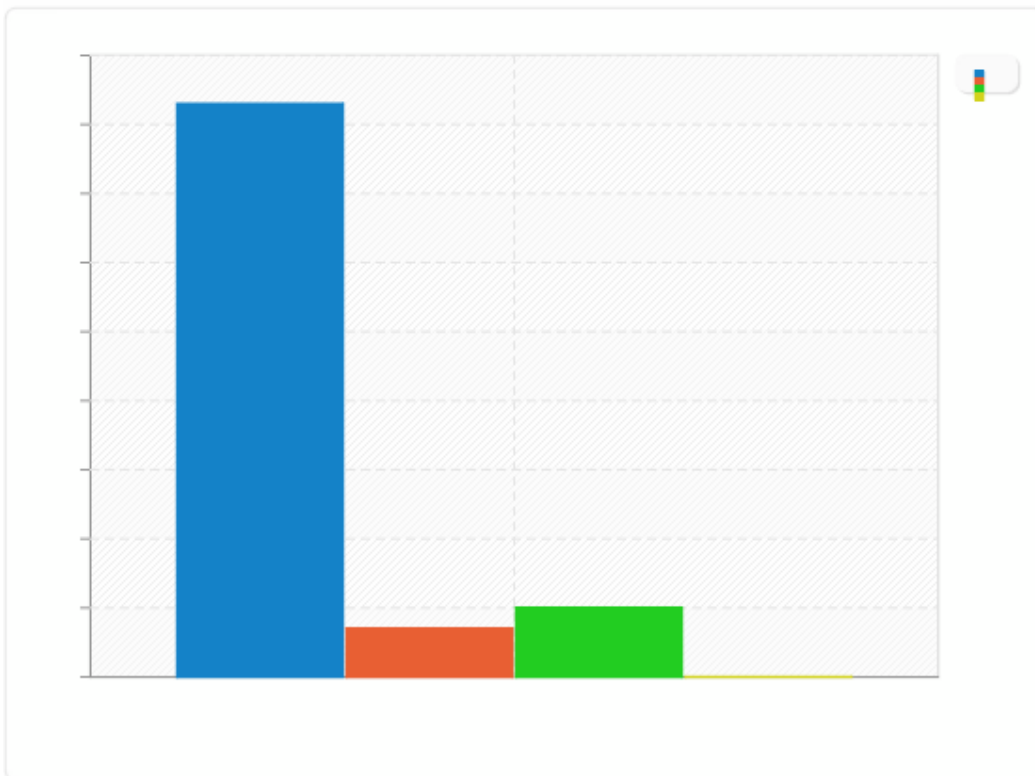
### Résumé du champ pour Q2(SQ001)

Cette nouvelle contrainte est-elle [préjudiciable à votre activité professionnelle]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	166	83.00%
Non (N)	14	7.00%
Incertain (U)	20	10.00%
Sans réponse	0	0.00%

### Résumé du champ pour Q2(SQ001)

Cette nouvelle contrainte est-elle [préjudiciable à votre activité professionnelle]



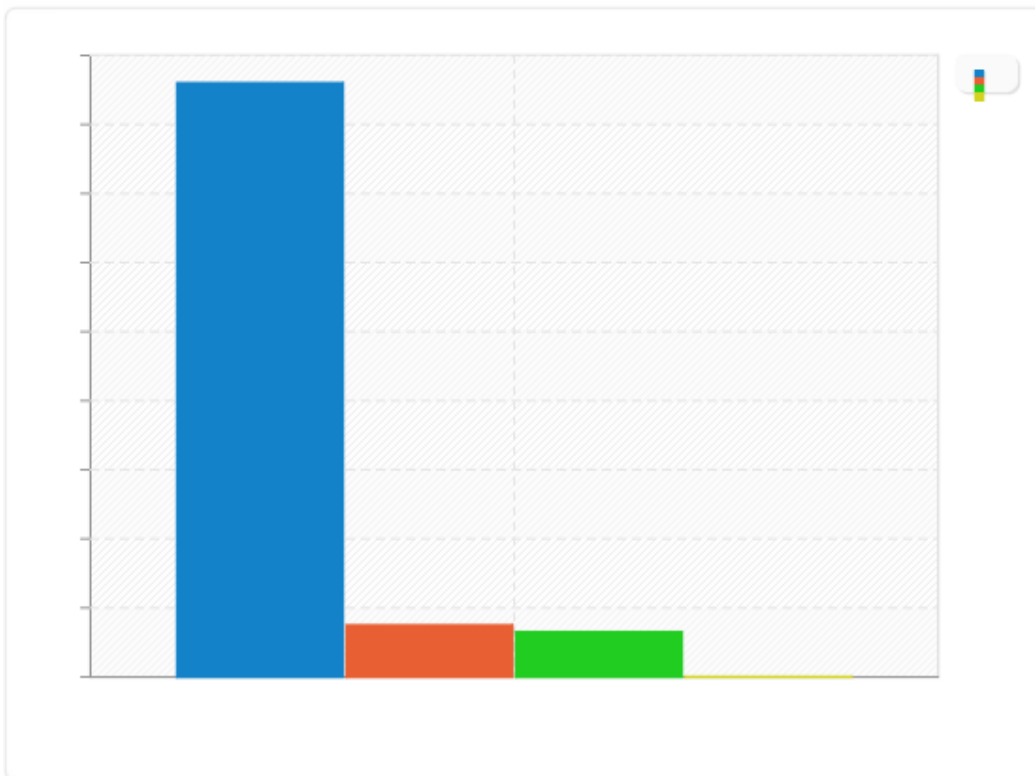
### Résumé du champ pour Q2(SQ003)

Cette nouvelle contrainte est-elle [préjudiciable à votre équilibre vie privée]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	172	86.00%
Non (N)	15	7.50%
Incertain (U)	13	6.50%
Sans réponse	0	0.00%

### Résumé du champ pour Q2(SQ003)

Cette nouvelle contrainte est-elle [préjudiciable à votre équilibre vie privée]



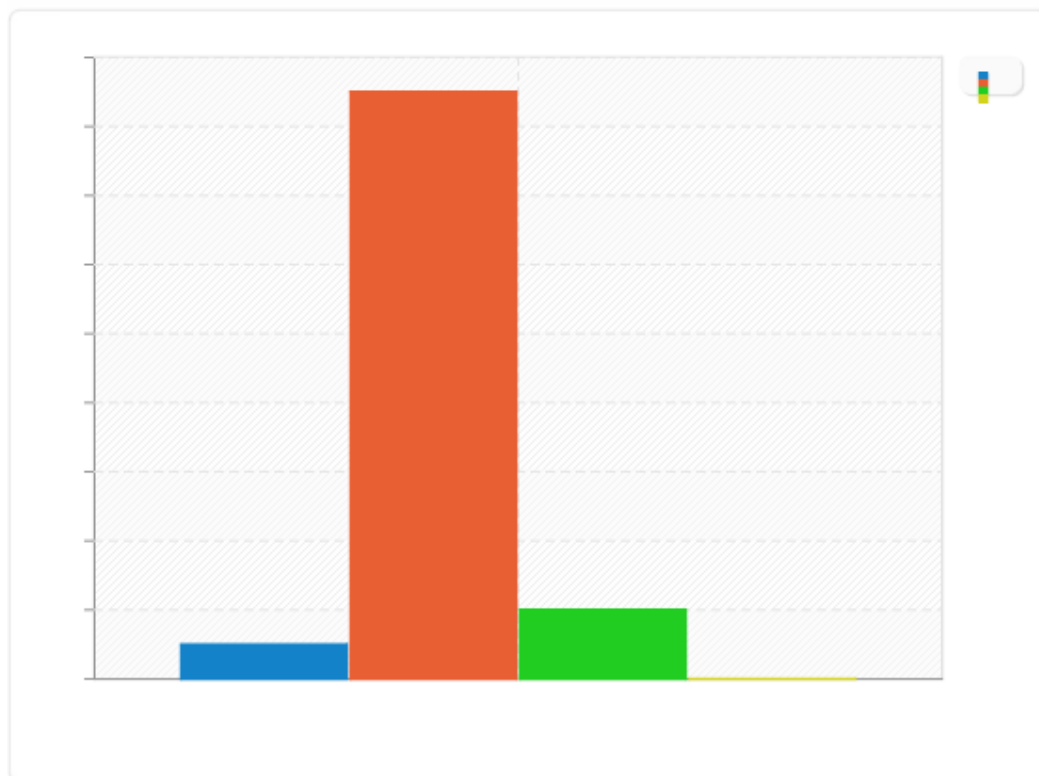
### Résumé du champ pour Q2(SQ004)

Cette nouvelle contrainte est-elle [acceptable]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	10	5.00%
Non (N)	170	85.00%
Incertain (U)	20	10.00%
Sans réponse	0	0.00%

### Résumé du champ pour Q2(SQ004)

Cette nouvelle contrainte est-elle [acceptable]



### Résumé du champ pour Q3

Le compteur débit/crédit actuel est-il suffisant pour éviter des abus sur le temps de travail hebdomadaire

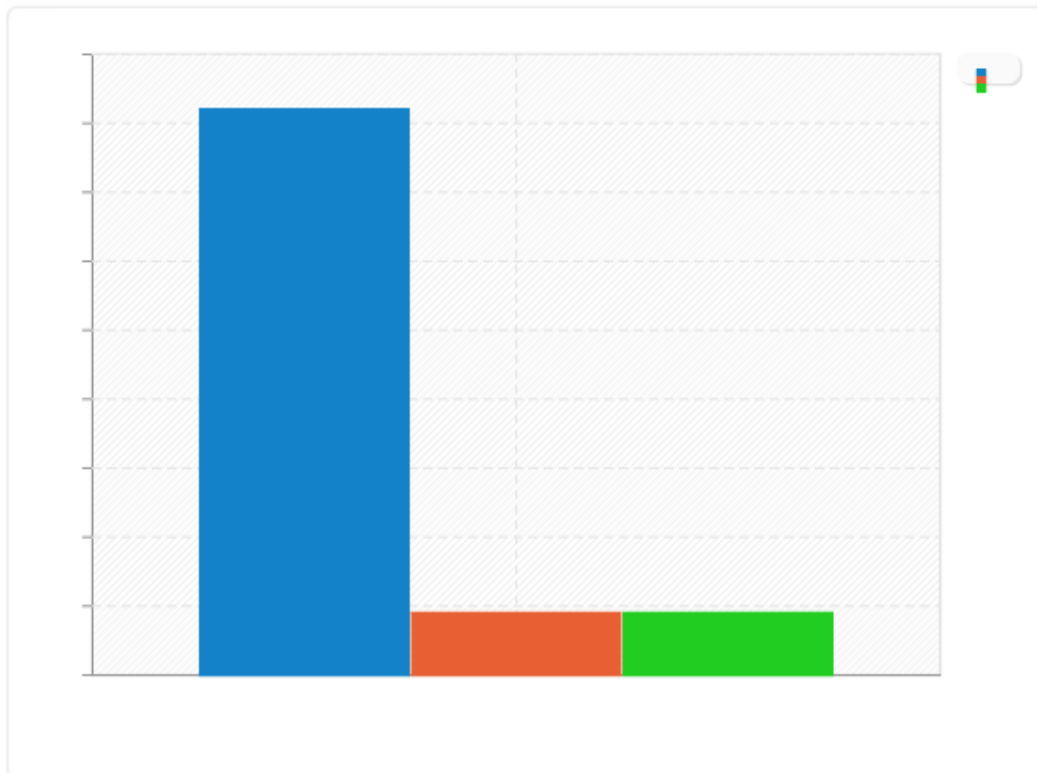
?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	164	82.00%
Non (N)	18	9.00%
Sans réponse	18	9.00%

### Résumé du champ pour Q3

Le compteur débit/crédit actuel est-il suffisant pour éviter des abus sur le temps de travail hebdomadaire

?



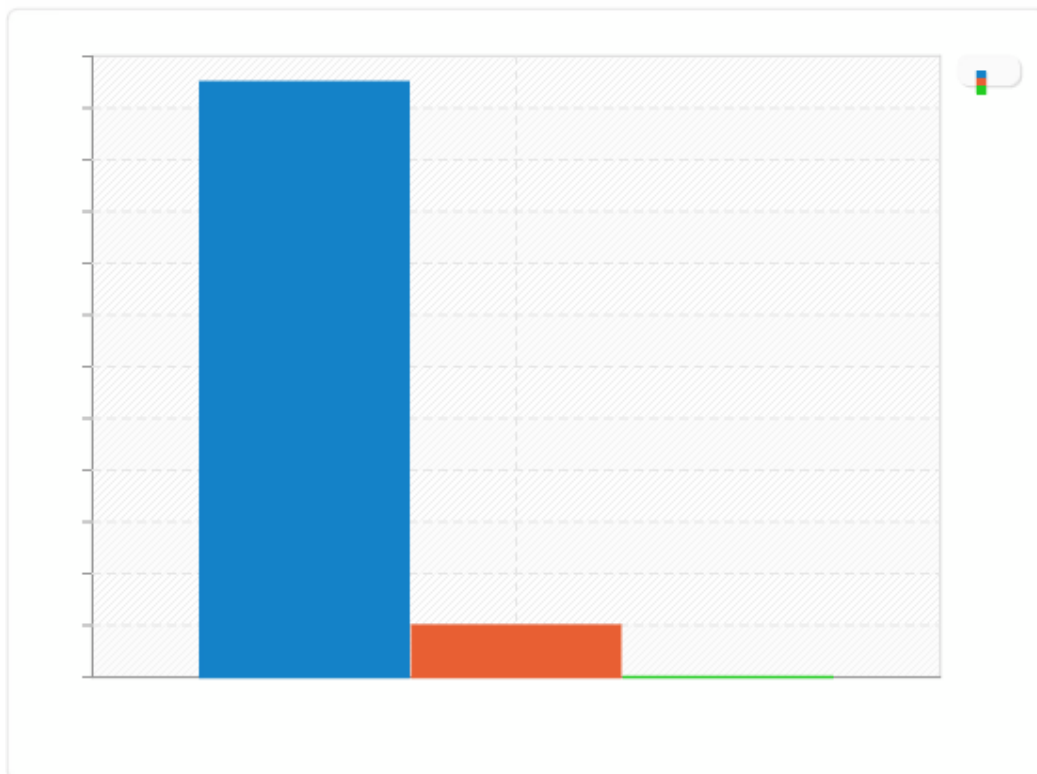
### Résumé du champ pour Q4

En tant que manager, des contraintes sur le temps quotidien est –elle préjudiciable au fonctionnement du service ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	23	92.00%
Non (N)	2	8.00%
Sans réponse	0	0.00%

### Résumé du champ pour Q4

En tant que manager, des contraintes sur le temps quotidien est –elle préjudiciable au fonctionnement du service ?





## Résumé du champ pour Q5

Des remarques ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Réponse	60	30.00%
Sans réponse	140	70.00%

Identifiant (ID)	Réponse
*	- la direction justifie les +15min par jours pour le bien être des travailleur : si cela est leur seul argument il me parait dès lors logique que la décision revienne aux intéressés qui sont les mieux à même de juger - Par ailleurs, je dirais que l'instauration de cette mesure aurait l'effet inverse de rendre le quotidien du salarié plus anxiogène de par le fait de devoir en permanence surveiller ses horaires, et de devoir constamment adapter ses missions pour respecter ce carcan sous peine de sanction disciplinaire - par ailleurs par le système de débit/crédit limité à 3h il est impossible pour un agent de tomber dans le surmenage car une grosse journée de 9h30 par exemple implique nécessairement une compensation dans les jours qui suivent c'est-à dire une journée largement en dessous des 7h48 donc une journée bien plus reposante - enfin l'impact sur la vie privé serait elle que la qualité de vie au travail serait très affecté et irait encore une fois à l'encontre de la bonne volonté de la direction de vouloir "protéger" les salarié
*	C'est surtout les plages fixes qui sont contraignantes , pour les familles monoparentales le fait de finir à 15h30 nous empêche des frais de garde ou périscolaires pour enfant qui sont scolarisés, plus facile aussi pour les rdv médicaux... 15 minutes c'est énorme !!!
*	La souplesse apportée par le débit/crédit +3/-3 est suffisante et nécessaire pour permettre une adaptation aux besoins de service, surtout quand la charge peut varier d'un jour à l'autre, et aussi pour permettre une bonne adéquation entre vie professionnelle et vie privée.
*	Pourquoi remettre en cause un système qui fonctionne depuis plusieurs années ? Lorsque le service connaît une période de surcharge d'activité ou des impératifs, la direction n'a-t-elle pas peur de brider les agents dans l'atteinte des objectifs en les limitant ainsi ?
*	cela fonctionne très bien actuellement ! je ne vois pas pourquoi il faudrait modifier
*	Perdre du temps inutilement est devenu le nouveau projet de la caisse ? ou bien au final le fait de garder notre entité n'était qu 'un leurre et nous nous rapprochons du système de Rouen ? ou encore avez vous pensé à la PFS qui quand elle est de 17h30 à la possibilité de déjeuner jusque 14H ? Pourquoi chercher à se préoccuper de choses qui ne feront pas avancer notre société alors qu'il y a bien plus de soucis à prendre en charge ....
*	LE SYSTEME ACTUEL FONCTIONNE TRES BIEN
*	il serait préférable de ne pas pénaliser les agents qui ont toujours respecté le compteur débit/crédit
*	Des déplacements pour des réunions sur la CPAM RED et autres impactent régulièrement mon compteur. Je ne vois pas comment procéder pour ne pas avoir plus de 2h la semaine. Je devrais partir plutôt dans la semaine. Le travail d'encadrement et de pilotage nécessaire au bon fonctionnement du service ne sera pas fait correctement.
*	Le fonctionnement de la PFS nécessite la présence d'un manager, à l'ouverture, sur les temps de pause déjeuner et à la fermeture. La réduction du temps de travail supplémentaire journalier et hebdomadaire met en péril ce fonctionnement dans la mesure où il ne prend pas en compte les contraintes telles que l'absentéisme (maladie, réunions en interne ou à l'extérieur) et la charge de travail (débordement sur la fermeture de la PFS qui en ferme pas à 17h30 piles en fonction du nombre d'appels restant)
*	On ne devrait même pas se poser la question, quand on parle de bien être au travail a priori on nous répond avec des restrictions supplémentaires
*	La souplesse actuelle permet également d'avoir un équilibre moral pour écourter les journées difficiles.
*	travaillant sur la PFS , nous sommes souvent sujet à des demandes de prolongation ponctuel de notre temps de travail quand nous ne sommes pas en nombre suffisant pour répondre aux demandes de notre activité téléphonique . cette demande est basée sur le volontariat , si nous sommes limité à + 15 min par jour et que le restant est considéré comme du

## Statistiques rapides

Questionnaire 891978 'SONDAGE SUR LES NOUVELLES CONTRAINTES PROPOSEES DANS L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL'

"bénévolat" cela risque sur le moyen et long terme d'impacter notre activité . personne ne travaille gratuitement

- \* Les dépassements constatés par le RH, concernent les cadres. Pourquoi faire une généralité alors que cela concerne une minorité de cadres, et d'agents qui ont cette particularité lié a leurs postes ? 70 agents pour un effectifs cpam du Havre de- 400 agents, Ce n'est pas une généralité ...  
ET SURTOUT QUEL EST LE BUT CACHE, DERRIERE TOUS SES CHANGEMENTS ? LES RESULTATS SONT POURTANT BIEN AU ATTENDU ....
- \* Il n'est pas normal que l'ensemble de la caisse soit impacter parce que certains agents abusent de ce compteur temps. Il est du devoir de l'encadrement de gérer ces débordements au moment voulu.
- \* Nous laisser une autonomie de gestion de notre temps de travail ne peut pas nuire à l'exécution des tâches demandées bien, au contraire.
- \* ..
- \* La flexibilité est un atout. D'une part concernant l'activité, on peut être amener à travailler plus suivant le calendrier (reporting national) et d'autre part concernant la vie privée, on peut avoir une grosse journée pour se dégager du temps un autre jour (rendez-vous administratif, grève des écoles...).
- \* Le burn-out n'est pas possible car de toute façon les manager on des alertes chrono si les + 3heures sont dépassées. Les RH peuvent également sanctionner en cas d'excès. Tant que le temps de travail est fait, peu importe comment les 39h sont réparties dans la
- \* Avec les déplacements départementaux réguliers vers Rouen, il faut garder une flexibilité sur nos horaires, à moins que notre organisme est un budget illimité pour nous payer les heures supplémentaires?
- \* Ajouter une limitation du temps de travail pour : "protéger le salarié" selon la direction! Il aurait été préférable de demander l'avis des salariés.  
Pourquoi changer quelque chose qui fonctionne? La direction a t-elle reçu des plaintes des salariés?  
La solution ne pourrait pas être tout simplement la mise en place de contrôles pour vérifier les dérives?  
Cela n'est pas cohérent avec la qualité de vie au travail car cela risque d'entraîner une perte d'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle.
- \* le volume d'activité n'est pas identique chaque jour il est donc important de pouvoir moduler le temps quotidien comme actuellement pour le bien être des employés et l'accomplissement des tâches assignées dans les délais impartis
- \* Lorsque l'on dépend des horaires de train, il est important de garder une flexibilité d'autant car sinon, je serai dans l'obligation de prendre plus de pause le midi inutilement pour moi afin de prendre le train dans les heures habituelles et être présente pour mes enfants en rentrant de l'école.
- \* Pourquoi modifier quelque chose qui marche correctement ?
- \* Ce n'est pas parce que une minorité ne respecte pas son compteur de temps qu'il faut pénaliser tout le monde.
- \* pourquoi changer des choses qui fonctionnent très bien dans la majorité, s'il y a des abus, sanctionner les personnes concernées.
- \* le système fonctionnait très bien jusqu'à maintenant, on est toujours là à payer les erreurs des autres, s'il y a des abus il faut voir directement avec les personnes concernées... comment peut-on laisser un agent ou un cadre à être à plus de 100H et ne pas être là à l'inciter à les poser en congés, prendre plus de temps le midi...  
je prends l'exemple de mon service, notre hiérarchie prend le soin quotidiennement à
- \* Pas de commentaire
- \* le système actuel est tout à fait à l'équilibre pour une qualité de vie au travail confortable, nous permettant de gérer le rapport vie professionnelle / vie privée
- \* vie professionnelle: lors de période d'activité plus intense qui entraîne du retard dans le traitement, la souplesse des horaires nous permettait de s'entraider et de bosser plus pour rattraper le retard accumuler, avec cette restriction, on ne fera plus autant d'heures sur ses périodes et le retard s'accumulera de jours en jours vu que le recrutement baisse d'année en année et ne comble pas les nombreux départs en retraites.  
vie privée: cette souplesse horaire nous permet de jongler entre les contraintes familiales, les activités extra scolaires des enfants et les imprévus
- \* Le compteur débit/crédit actuel permet d'équilibrer vie privée et vie professionnelle  
Tant qu'il n'y a pas d'abus, pourquoi modifier ce point du protocole horaires  
Oui pour sanctionner les abus, Non pour pénaliser l'ensemble du personnel
- \* L'organisation actuelle permet de moduler son temps de travail en fonction de sa charge et de ses urgences, ce qui ne sera plus possible.

## Statistiques rapides

Questionnaire 891978 'SONDAGE SUR LES NOUVELLES CONTRAINTES PROPOSEES DANS L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL'

- \* Je ne comprend pas la question ci dessus; c'était très bien comme ça; seules les personnes qui abusent doivent être pénalisées.
- \* Je pense que les abus doivent être pénalisés au cas par cas, et non de façon personnalisée
- \* Le système actuel fonctionne très bien, pourquoi modifier ?
- \* Il suffit de gérer son temps au quotidien
- \* Le compteur actuel est un très gros avantage que nous agents CPAM avons, il nous permet de gérer parfaitement bien notre temps de travail tout en respectant consciencieusement notre charge de travail.  
Il est confortable pour tous les agents et s'adapte à nos impératifs et besoins professionnels et personnels.  
Je suis entièrement contre cette modification !!!
- \* le problème est que cette proposition d'accord ne tient pas compte des contraintes professionnelles des agents, certains doivent déborder de leurs horaires, pour des projets des dépannages des urgences. cela est sans compter sur la prises en compte des heures supplémentaires que nous devrions avoir doublées en recup ou meme payé lorsque nous débordons.  
ou est la QVT quand la direction nous propose un protocole horaire complètement décalé des réalité du travail, juste parce que quelques agents ont triché, il faudrait punir la majorité???
- que la direction ai le courage de faire respecter les regles et de punir ceux qui les brise au lieu de punir la globalité des agents
- \* Mon activité m'amène à me déplacer très régulièrement à la CPAM de Rouen. Je suis donc tributaire des horaires de la SNCF (et donc du mouvement de grève en cours), ce qui fait que mes journées à Rouen font bien plus de 7h48 (ce qui en soit ne me pose pas de problème mais pourrait me poser problème si on ne me laisse pas faire plus de 15 minutes supplémentaires).  
De même, mon activité m'amène à me rendre au Tribunal à Rouen. Je suis là encore dépendante de la durée des audiences. Les contraintes que souhaite poser la Direction (crédit limité à 3 heures et limite de 15 minutes supplémentaires par jour) ne sont pas du tout en adéquation avec la représentation devant les tribunaux.
- \* La limitation du temps de travail n'est pas des plus judicieux en cas de besoin de service (périodes de vacances, arrêts maladie...) à partir du moment ou l'agent est d'accord et que l'encadrement valide.
- \* le +3 / -3 est appréciable et permet de gérer, et son temps de travail et son temps personnel sans je pense abusé non plus
- \* ces contraintes remettront en cause la gestion des projets le temps impartis en sera réduit . Cela rajoutera un stress à nos agents qui seront pendus à regarder leurs montres pour ne faire des heures non récupérable.  
Faudra t'il tenir des compteurs sur une feuille excel ?  
Pourquoi enlever de la souplesse ? Cela ne correspond pas à l'esprit d'entreprise dans le cadre de la QVT et des TMS
- \* +5/-5 pour les employé et +15/-10 pour les cadre  
Allons à contrepied de la direction et améliorons encore plus les conditions de travaille
- \* Le compteur actuel est en général suffisant, mais dans le cadre de certains pic d'activités (ce qui arrive souvent sur le périmètre qui est le mien du fait de l'effectif minimal qui y est affecté) nous sommes contraint de le dépasser allégrement puisque nous ne bénéficions jamais de CDD sur notre service.
- Sanctionner les dépassements, nous pousserai certes à nous contraindre mais au détriments du bon fonctionnement du service.
- \* Je suis d'accord pour faire des compromis, mais je pense qu'un juste milieu doit être trouvé pour satisfaire les deux partis
- \* le système tel qu'il a été mis en place , fonctionne plutôt bien pas de nécessité de changer
- \* C'est vraiment un privilège qui nous permet une flexibilité de notre emploi du temps et nous permet de palier à des imprévus.
- \* C'est au N+1 d'ajuster ses exigences entre travail/déplacements demandés et "nuisance/abus" du débit-crédit en fonction des besoins (période de congés, "coup de collier", remplacements...)
- \* Je pense qu'harmoniser les pratiques est important mais il faut que ce soit pour des choses qui poussent vers le haut et non qui nous fait perdre des avantages.  
cette contrainte est vraiment préjudiciable pour le confort de travail et le confort de sa vie personnelle.
- \* - Les difficultés engendrées par le changement des plages fixes actuelles ne portent pas uniquement sur le matin et le midi, mais aussi sur celle de l'après-midi (ex : impératif des

## Statistiques rapides

Questionnaire 891978 'SONDAGE SUR LES NOUVELLES CONTRAINTES PROPOSEES DANS L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL'

horaires de trains, récupération des enfants en âge scolaire lorsque l'agent réside à la campagne -ce qui engendrera, si plage mise à 15h45, encore un coût à supporter par le salarié)

- Pour éviter les dérapages du compteur mission formation, proposition : obligation de régulariser le compteur pour le 31 décembre (faute de quoi, heures perdues), avec un seuil à déterminer, engagement à ce que la récupération soit "étalée" (pour ne pas avoir des semaines d'absence en fin d'année pour régulariser)

- La charge du suivi des dépassements du compteur mission formation ne doit pas être imputée au gestionnaire chrono

\* cette nouvelle initiative est préjudiciable pour mon organisation travail/vie personnelle = de ce fait concernant les plages fixes = si celle ci était limitée à 15h45 à la place de 15H30 = je me verrais contrainte de mettre mes 3 enfants à la garderie scolaire ne pouvant de ce fait arriver à temps à la sortie des classes ! QVT ???? = frais financiers supplémentaires

\* Avec les contraintes horaires liées à l'activité sur la PFS nous avons déjà du mal à effectuer toutes nos tâches de BO. Si le temps de travail supplémentaires est davantage réduit, les tâches ne seront donc plus effectuées, de plus les plages fixes proposées nous obligeraient à effectuer de plus grosses journées de travail ce qui va en contradiction avec les souhaits des RH. Certains s'organisent pour effectuer leur temps de travail repartit sur plusieurs semaines en fonction des contraintes personnelles et professionnelles (une semaine en respectant strictement les horaires de téléphone imposés ce qui inclut une perte de temps sur le compteur chrono qui est ensuite récupéré sur une autre semaine plus chargé en temps de travail en plus du téléphone pour compenser )

Je suis contre tout cela !

\* certaines activités entraînant des rendez-vous extérieurs (partenaires, associations, professionnels de santé, communautés urbaines...) peuvent générer une forte variation sur un horaire journalier pour des raisons de disponibilités des interlocuteurs externes, difficile à gérer sur un horaire trop contraint.

\* sans cette marge de manœuvre, les travaux ou interventions à mener vont être fortement impactés. Il sera parfois difficile de remplir les objectifs demandés ou de demander un effort supplémentaire aux agents, sans cette souplesse .

\* L'activité du service est annuelle et non paramétrable à la semaine. Il faut des limites pour éviter les abus mais celles que l'on avait étaient gérables au vu de l'activité.

\* Il faut au contraire permettre plus de souplesse pour permettre aux cadres manager d'organiser leur temps de travail en fonction des nécessités de service et des obligations familiales.

\* Le protocole actuel cadre suffisamment 99p100 des cas. A charge pour la direction de cibler les personnes hors cadre que de remettre tout en cause pour une poignée d'agents du personnel CPAM 763

\* Impossible à respecter lorsqu'on exerce un poste itinérant.  
Pourquoi le souhait de cette nouvelle organisation si ce n'est pour contraindre encore les agents Havrais

Dans les autres caisses normandes cela se passe autrement

Quel est le sens de la QVT aujourd'hui dans notre organisme ?

pourquoi pénaliser la caisse pour quelques situations isolées ?

L'embauche dans certain secteur et quelques contrôles des RHs permettrait de régler ces situations à la marge

\* Mon mari étant mal voyant, je suis obligée de le porter au travail et de revenir le chercher. Avec les horaires actuels je peux faire mon temps. Si par contre on nous inflige les nouveaux horaires je serais obligée de réduire mon temps, ce qui est inacceptable.

\* A mon poste, il m'arrive d'être obligé de faire des journées de 10h et la flexibilité des horaires m'est indispensable sinon mon poste devra être revu et une deuxième personne devra me seconder pour travailler par quart...

\* Il est du rôle du cadre d'être vigilant et d'alerter l'agent en cas de dépassement.

C'est la responsabilité de l'agent d'être en respect avec le débit/crédit.

Pour des personnes irrespectueuses des règles, l'ensemble du personnel est pénalisé.

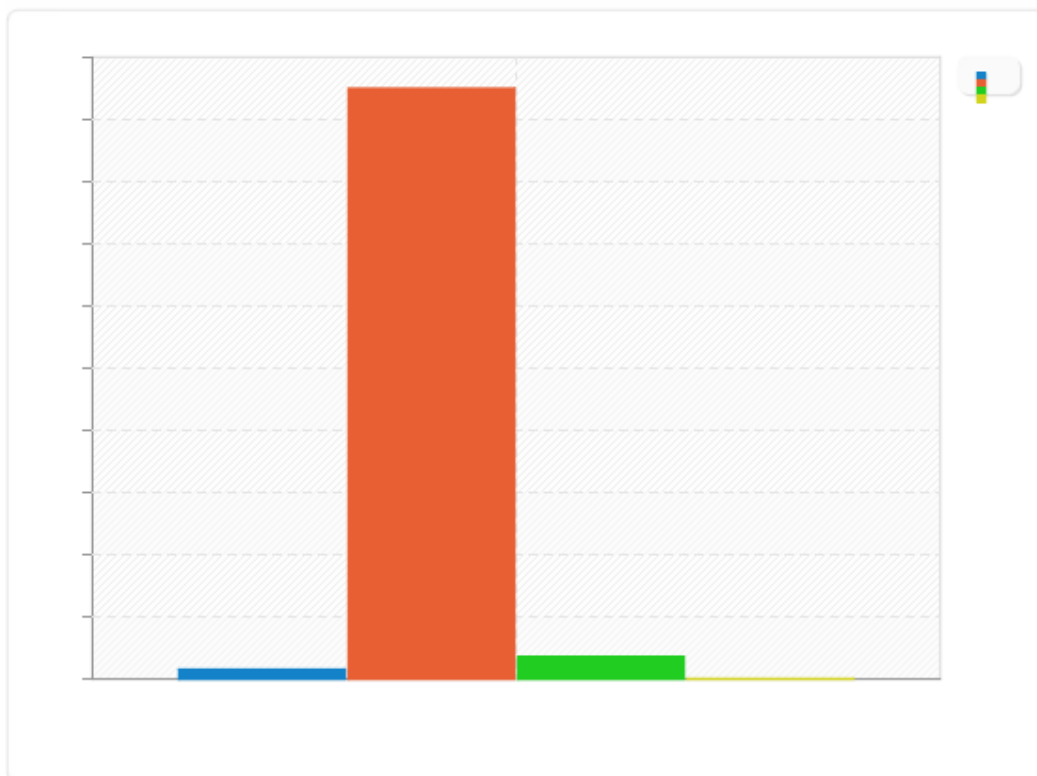
### Résumé du champ pour R1(SQ001)

[L'ajout de cette nouvelle contrainte vous semble-elle utile ?]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	3	1.50%
Non (N)	190	95.00%
Incertain (U)	7	3.50%
Sans réponse	0	0.00%

### Résumé du champ pour R1(SQ001)

[L'ajout de cette nouvelle contrainte vous semble-elle utile ?]



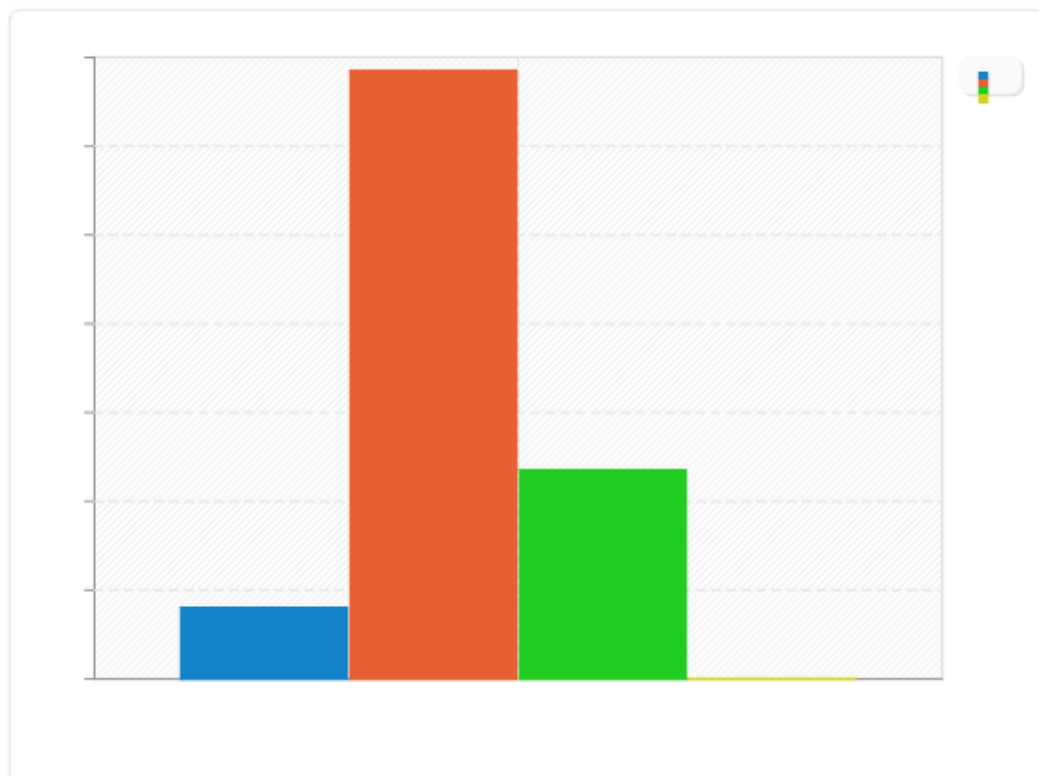
Résumé du champ pour R1(SQ002)

[Existe-t-il un problème de temps collectif insuffisant à la CPAM Le Havre ?]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	16	8.00%
Non (N)	137	68.50%
Incertain (U)	47	23.50%
Sans réponse	0	0.00%

Résumé du champ pour R1(SQ002)

[Existe-t-il un problème de temps collectif insuffisant à la CPAM Le Havre ?]



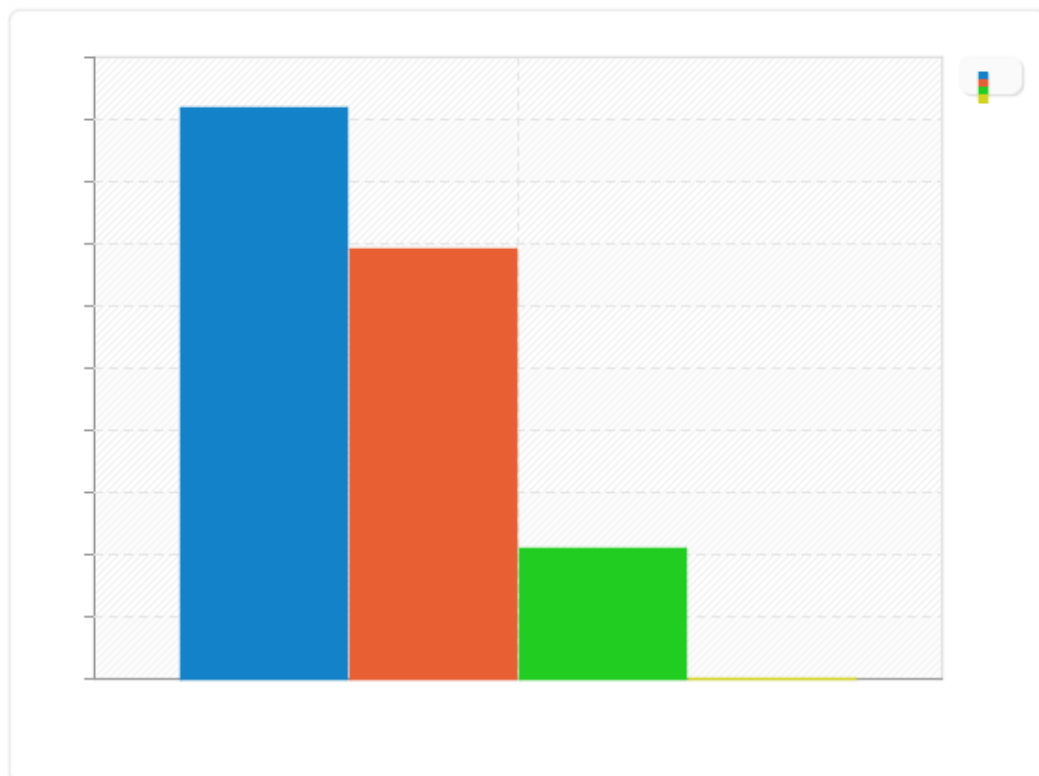
Résumé du champ pour R1(SQ003)

[La fin de plage fixe à 11h45 vous pose-t 'elle problème ?]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	101	50.50%
Non (N)	76	38.00%
Incertain (U)	23	11.50%
Sans réponse	0	0.00%

Résumé du champ pour R1(SQ003)

[La fin de plage fixe à 11h45 vous pose-t 'elle problème ?]



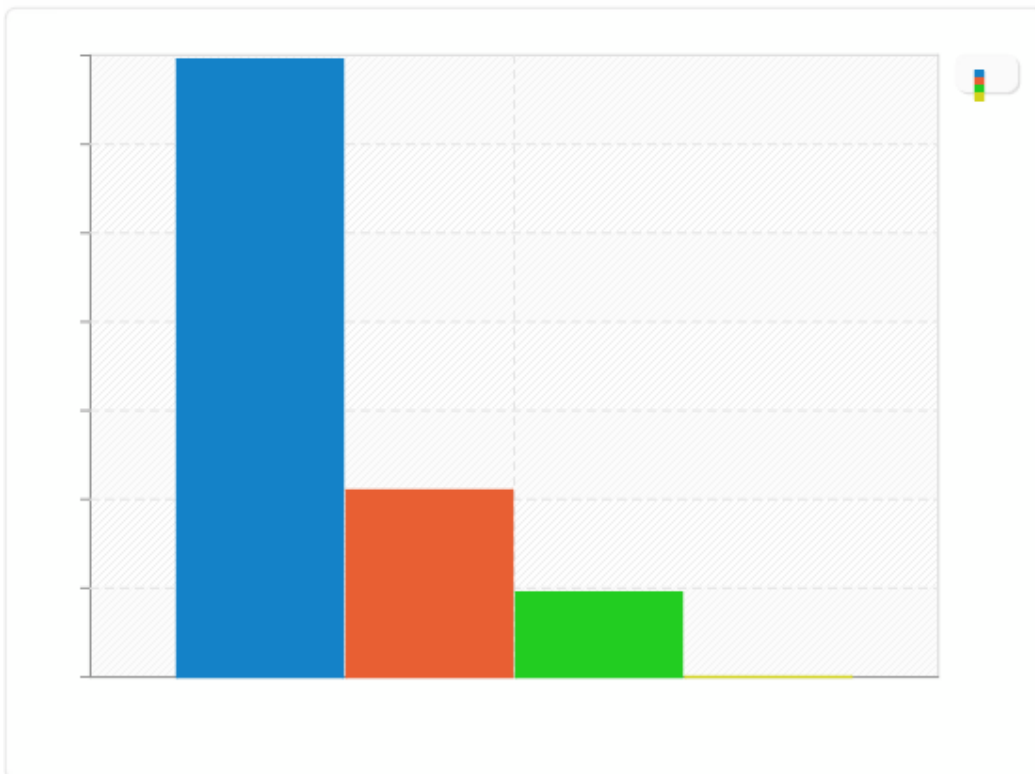
Résumé du champ pour R1(SQ004)

[Le début de plage fixe à 13h45 vous pose-t'il problème ?]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	139	69.50%
Non (N)	42	21.00%
Incertain (U)	19	9.50%
Sans réponse	0	0.00%

Résumé du champ pour R1(SQ004)

[Le début de plage fixe à 13h45 vous pose-t'il problème ?]





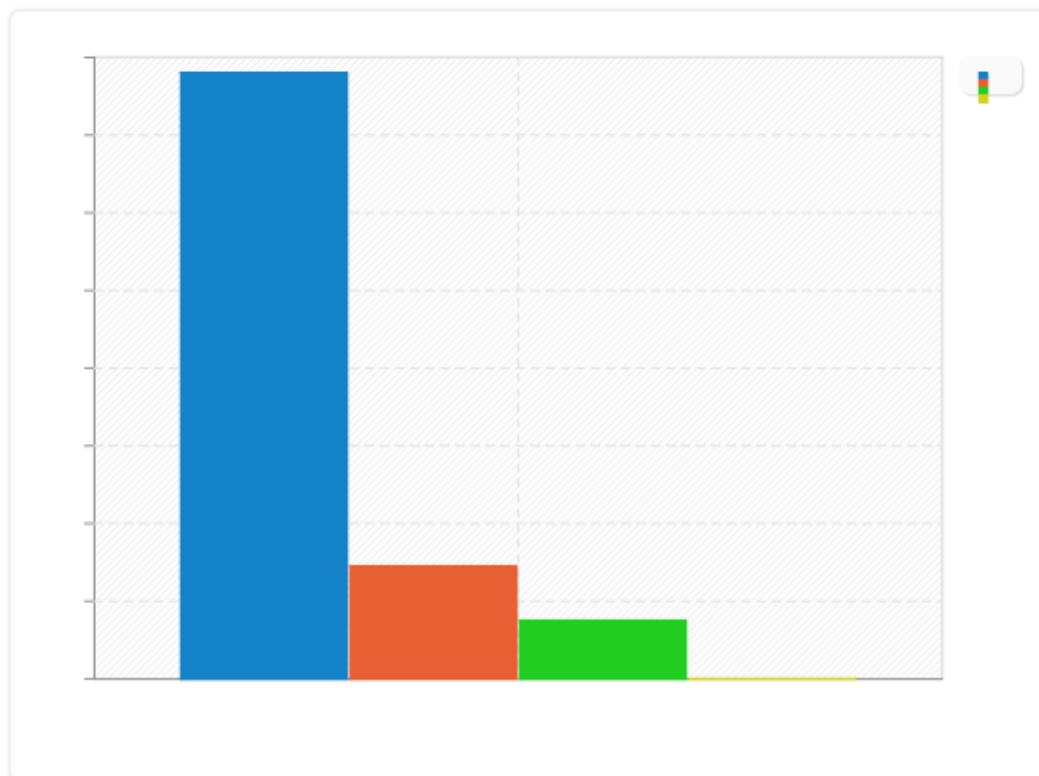
### Résumé du champ pour R1(SQ005)

[La fin de plage fixe à 15h45 vous pose-t'elle problème ?]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	156	78.00%
Non (N)	29	14.50%
Incertain (U)	15	7.50%
Sans réponse	0	0.00%

### Résumé du champ pour R1(SQ005)

[La fin de plage fixe à 15h45 vous pose-t'elle problème ?]



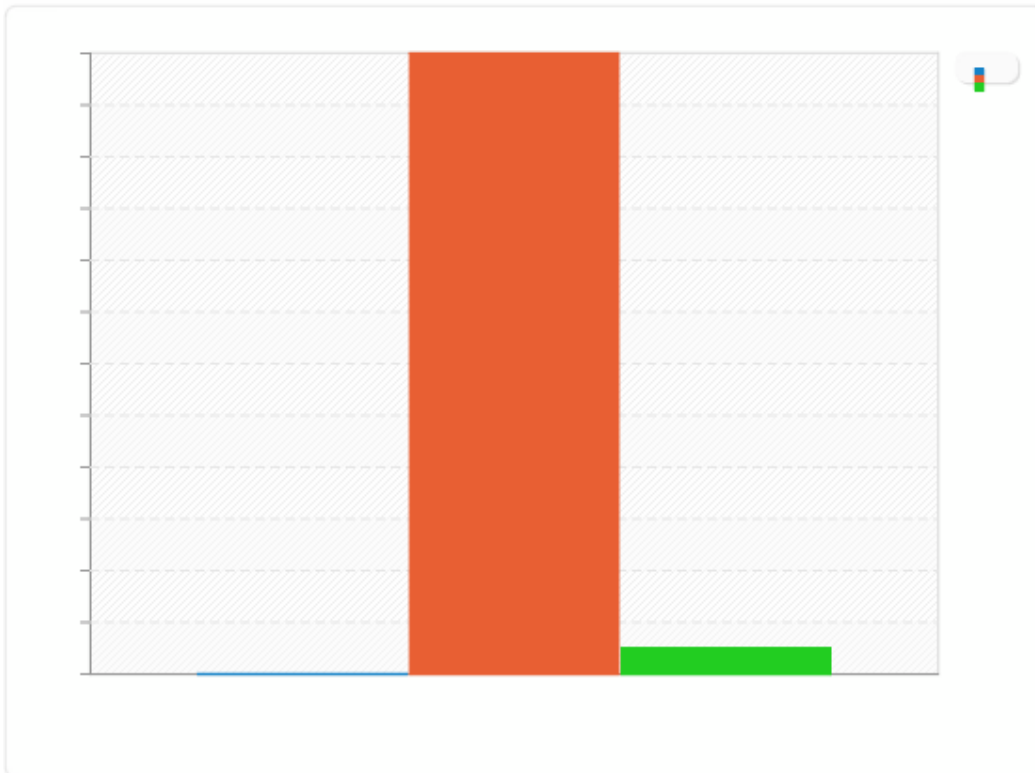
### Résumé du champ pour R2

En tant que manager, est-ce que l'élargissement des plages fixes résoudrait d'éventuels problèmes de réunions ou de fonctionnement du service ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	0	0.00%
Non (N)	24	96.00%
Sans réponse	1	4.00%

### Résumé du champ pour R2

En tant que manager, est-ce que l'élargissement des plages fixes résoudrait d'éventuels problèmes de réunions ou de fonctionnement du service ?



## Résumé du champ pour R3

Des remarques ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Réponse	54	27.00%
Sans réponse	146	73.00%

Identifiant (ID)	Réponse
*	Ces mesures ne tiennent absolument pas compte des contraintes privées du personnel ( rdv médecins, enfants ou autres). De plus l'actualité nous montre qu'il faudra travailler plus longtemps , alors s'il vous plait ,tenez compte de ces paramètres pour un meilleur confort de vie privée/professionnelle. cela me paraît être une évidence.
*	- aucun intérêts sur la globalité de grappiller des minutes par ci par la à part de paraître pour de la mesquinerie - si un manager veut faire une reunion il suffit de fixer l'horaire et les agents seront là! Et quand bien même certains profiteraient de la plage fixe pour s'extirper d'une reunion les 15minutes "grattées" ne changeraient aucunement la physionomie de la réunion ni ne réglerait le problème - pour ma part la plage la plus important qu'il faut à tout prix sauvegarder sans aucune concession est celle de 15h30 : pour l'école, pour les démarches... - Enfin l'élément le plus important qu'il convient de faire comprendre à la direction : nous sommes peu/mal rémunéré et la raison principale qui fait que l'on accepte cette situation c'est la liberté au quotidien, sans cet avantage à quoi bon rester à la CPAM? à quoi bon travailler autant pour être mal payé et n'avoir aucun avantage annexe aidant à compenser
*	Aucun intérêt concret de décaler de 15min la plage fixe à 15h45 au lieu de 15h30
*	Pourquoi créer des problèmes là où il n'y en avait pas ?
*	Encore une fois, je ne vois pas en quoi nos précédents horaires posent problème inutile
*	Il serait plus judicieux de conserver notre plage horaire actuelle, cela fonctionne très bien.
*	A partir du moment où la plage de 9h30 reste identique, le reste peut être légèrement
*	L'élargissement de la plage fixe ne prend pas en compte la réalité de terrain de la PFS. En effet, il existe un modèle horaire de 9h30-13h00 14h00 17-30. Reprendre à 13h45 contraint les téléconseillers à travailler un quart d'heure de plus, alors que nombreux sont ceux à arriver avant 9h30 pour réaliser leur temps de back office ou leurs activité de tutorat, mais aussi du fait des transports en commun... Les horaires étant à la semaine, le dépassement du temps de travail voulu par la direction sera systématique pour les agents ayant ce modèle horaire ce qui est absurde.
*	Comment font les TC qui sont planifiés de 9:30 - 17:30 avec pause déjeuner de 13h à 14h actuellement ? Ils doivent donc prendre que 45 min ?
*	L'élargissement des plages fixes impacte l'équilibre pro/perso notamment pour les prises de rdv ou les horaires scolaires.
*	Pourquoi vouloir changer les plages fixes alors qu'il n'y a pas de problème en ce qui concerne le travail en collectif et en équipe, par processus??
*	Le temps collectif se gère en amont et en cas de besoin les équipes peuvent se réunir à l'horaire désiré et annoncé.
*	.
*	Nos plages horaires actuelles sont adaptées à notre activité professionnelle.
*	La question du temps collectif ne se pose pas. Si le manager ne peut pas faire autrement et fixe une réunion de 16h à 17h30 les salariés prennent leur disposition! Le temps de pose le midi est réduit, problème dans la salle de restauration? et les horaires administratives de type impôt, Mairie? et si j'ai l'habitude de manger chez moi le midi? La fin à 15h45????? 15 min de plus qu'actuellement? ridicule et inutile sauf une nouvelle fois pour contraindre les salariés! Rappelons que notre chère Direction est au forfait, que ça ne les concerne pas et que s'ils souhaitent venir à 9h45, prendre 3heures le midi pour manger au restaurant et repartir à 15h15 je n'appelle pas ça être collectif
*	Je ne vois pas l'intérêt de déplacer de 15mn les plages fixes pour faciliter les réunions de service!
*	ayant des enfants scolarisés , je ne pourrais plus récupérer mon enfant qui fini à 16h15 ( école de campagne + 20 kms) si je ne peux plus finir avant 15h45

## Statistiques rapides

Questionnaire 891978 'SONDAGE SUR LES NOUVELLES CONTRAINTES PROPOSEES DANS L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL'

- \* La CPAM de Rouen semble pouvoir terminer à 15h15 au plus tôt  
Pourquoi si c'est bien le cas, devrions nous terminer au plus tôt à 15h45 puisque l'on nous parle d'harmonisation  
Allons nous revoir le nombre de points de compétences attribués alors, qui n'est pas le même entre les deux caisses ?  
Harmonisation vers le haut et non pas à perte !
- \* Qu'on nous prouve que les plages fixes actuelles amènent des problèmes d'organisation de réunion. Quel processus?
- \* en tant que manager les plages fixes actuelles donnent entière satisfaction.
- \* Je ne vois aucun intérêt de changer les plages actuelles
- \* Pourquoi modifier quelque chose qui marche correctement ?
- \* cela peut me poser difficultés mais seulement de façon très ponctuelles, donc normalement négociables avec mon supérieur
- \* NOUVELLES PLAGES FIXES PAS ADAPTEES POUR LES AGENTS RENTRANT DEJEUNER CHEZ EUX OU PRATIQUANT UNE ACTIVITE SUR LE TEMPS DU MIDI
- \* nos pauses déjeuner sont soit de 12h à 13h ou 13h à 14h  
les décaler donc plus tôt serait préjudiciable au vu de l'activité accueil et de sa posture debout si elle est programmée l'après-midi
- \* Les plages fixes actuelle sont totalement adaptées à nos vies personnelles
- \* pourquoi changer les plages horaires ? dans quel but ? si c'est pour qu'il y ait une facilité pour avoir un maximum d'agents présents, je ne pense pas que ce soit valable car avec les agents en télétravail il maintenant très difficile d'avoir un service présent au complet
- \* La modification des plages horaires va provoquer des contraintes d'organisation dans la vie de tous les jours.
- \* les plages fixes actuelles, n'empêchent en rien la mise en place des réunions, puisque nous arrivons à en faire suffisamment avec notre plage fixe actuelle
- \* Le fait de raccourcir la plage fixe le midi posera obligatoirement problème dans la salle de restauration  
La Direction prévoit-elle de faire l'acquisition de plus de micro-ondes et de tables/chaises?
- \* Le fait de raccourcir la plage du midi risque de poser des problèmes de "bouchons" et de disponibilité du matériel (micro-ondes, tables, chaises...) en salle de restauration.
- \* Chacun fait preuve de bonne volonté pour être présent au-delà des plages lorsque nécessaire, sans abus. Inutile d'imposer cette contrainte.
- \* Nécessité de temps le midi pour faire des démarches administratives.  
Pour la plage fixe de 15h45, problématique pour la sortie des écoles.
- \* Si occasionnellement on souhaite prendre une pause déjeuner à l'extérieur ( ticket resto prévu à cet effet ) , le temps de pause est trop court si l'on prend en compte le déplacement aller- retour et la pause déjeuner
- \* comment fais t on pour partir a 15 h45 + le temps de récupérer notre voiture suite à nos nouveaux emplacements de parking puis être à la sortie scolaire de nos enfants pour les personnes habitant à plus de 30 min du havre
- \* HABITANT A L'EXTERIEUR DU HAVRE EN FINISSANT A 15H 30 J4VAIS LA POSSIBILITE DE RECUPERER MES ENFANTS APRES L'ECOLE
- \* nous nous adaptons à la plage fixe concernant les réunions de service exceptionnellement, nous demandons aux collègues de décaler leur pose déjeuner afin de revenir à 13h30 au lieu de 14h et cela n'a jamais posé problème
- \* Les réunions de service sont contenues sur les plages fixes actuelles, je ne vois aucun intérêt à les élargir.  
Mes formations de managements démontrent d'ailleurs que des réunions trop longues ne servent à rien, ces formations conseillent de pratiquer à l'inverse travailler sur un ordre du jour et de se tenir au horaire pour éviter les déperditions . (parfois les réunions d' 1 h sont suffisantes )
- \* plage fixe : 09h45-11h15 et 14h15 - 15h15  
Allons à contrepied de la direction et améliorons encore plus les conditions de travaille
- \* En quoi une modification de 15 minutes de la plage fixes, va t'elle permettre d'augmenter le temps collectif... alors que la raison de service est censée déjà régir cet aspect de la vie d'entreprise
- \* Aucun compromis ne doit être fait sur ces plages horaire qui permettent de trouver un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle
- \* En cas d'impératif ou de RV planifiés cela nous laisse une marge plus importante.
- \* Personnellement, je ne serai pas impactée par ces modifications, mais je n'en vois pas la plus-value
- \* Cf remarques page précédente.  
Les agents, prévenus en temps, s'organisent pour être présents en dehors des plages fixes

## Statistiques rapides

Questionnaire 891978 'SONDAGE SUR LES NOUVELLES CONTRAINTES PROPOSEES DANS L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL'

---

pour les réunions de service.

Pourquoi, si la direction s'en inquiète, ne pas faire comme pour les contrats à temps-partiel, une mention de type : en cas de nécessité, l'agent pourra être ponctuellement amené à être présent lors des plages variables (délai de prévenance des managers : a minima trois jours avant)

- \* les horaires imposées à la PFS ne sont pas compatibles avec ces plages fixes
- \* POUR L ORGANISATION A L ACCUEIL 2 PLAGES POUR LA PAUSE DEJ 12H/13H ET 13H 14H NECESSITERAIT UNE REORGANISATION DES PLAGES DE RDV ASSURES +POSTURE DEBOUT PLUS LONGUE
- \* impact des réunions départementales possible sur une demie-journée
- \* La diminution de la plage variable du midi va occasionner encore plus de problèmes de place et de micro-onde à l'espace restauration du 6ème étage.
- \* Afin de préserver l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, il me semble indispensable de laisser les plages fixes telles qu'elles sont notamment pour les parents qui souhaitent accompagner ou récupérer leurs enfants à l'école.
- \* Non, les réunions se prévoient à l'avance, seul le télétravail occasionne aujourd'hui des difficultés d'organisation de réunions de service.
- \* QVT temps pro/perso, permettant une mise en place naturelle d'une permanence dans le service le matin pour ceux qui arrivent à 7h30 et le soir pour ceux qui arrivent plus tard dans la matinée et partent aux horaires de fermeture le soir
- \* Notre vie personnelle s'est organisée au tour de notre activité et en particulier les horaires. si un tel changement aura lieu c'est une grosse remise en question de notre engagement sur le travail qui se traduit de manière négative dans notre vie perso. Même si nous sommes conscient que l'employeur peut exiger un tel protocole, pour autant il ne pourra exiger l'investissement et l'engagement des agents. d'autre part cela va à l'encontre de la politique nationale qui est agir ensemble, protéger chacun. en final c'est agir seul pour ne protéger personne telle est la devise. Comment la Direction peut-elle exiger un respect de ces horaires et en parallèle elle veut un engagement et de très bons résultats des indicateurs. Avant de dire que ce choix de changement de protocole est lié aux quelques abus et pour éviter des burn-out de certains agents, que les agents sont dupes. La Direction et en particulier l'employeur a l'obligation de garantir la sécurité physique et mentale des agents avec obligation de résultats, et pour cela il doit s'interroger sur les réelles causes de burn-out et lesdites certaines dérives. Je pense ici il y a matière à en discuter.
- \* l'élargissement des plages fixes n'est pas la solution aux éventuelles difficultés que peuvent rencontrer les managers. La difficulté rencontrée est en partie liée au télé travail qui est certes un confort pour le salarié mais aussi une difficulté organisationnelle

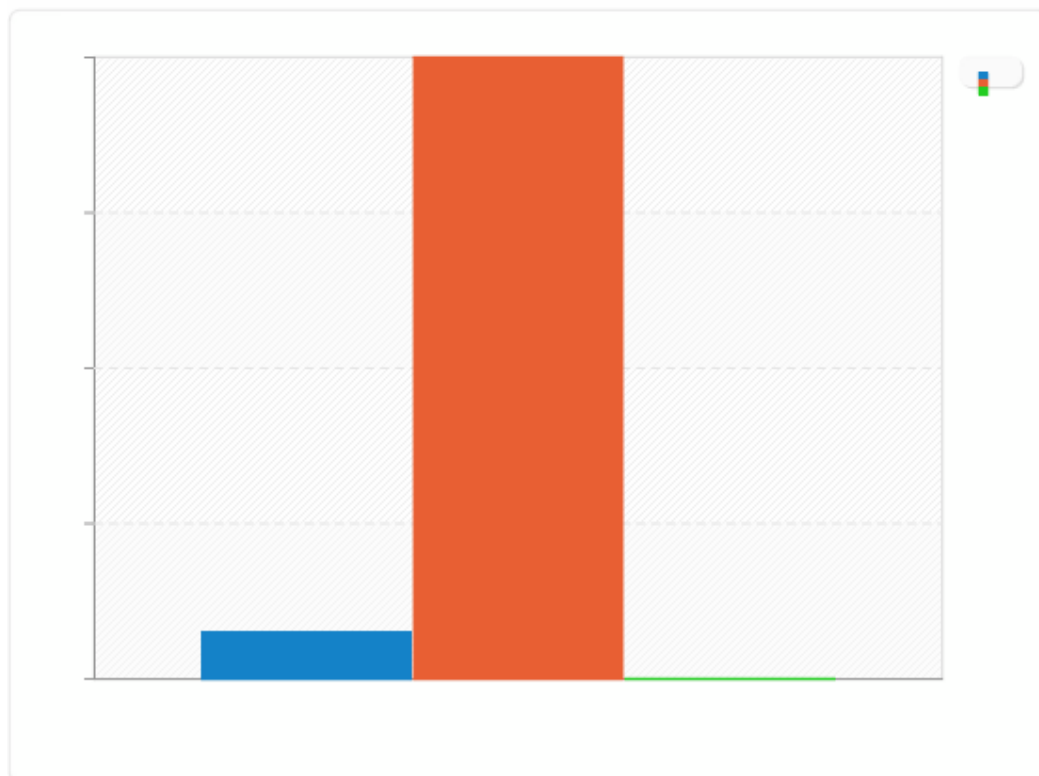
### Résumé du champ pour S1

L'ajout de cette nouvelle contrainte vous semble-elle utile ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	3	6.98%
Non (N)	40	93.02%
Sans réponse	0	0.00%

### Résumé du champ pour S1

L'ajout de cette nouvelle contrainte vous semble-elle utile ?



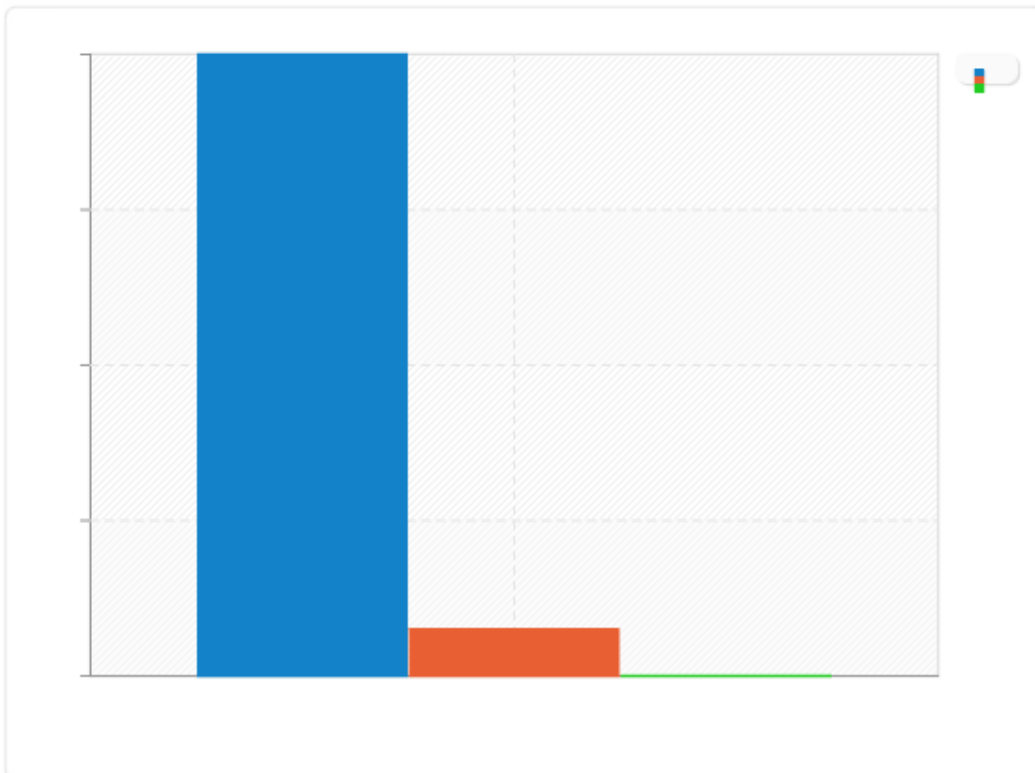
### Résumé du champ pour S2

L'ajout de cette nouvelle contrainte vous semble-elle préjudiciable ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	40	93.02%
Non (N)	3	6.98%
Sans réponse	0	0.00%

### Résumé du champ pour S2

L'ajout de cette nouvelle contrainte vous semble-elle préjudiciable ?



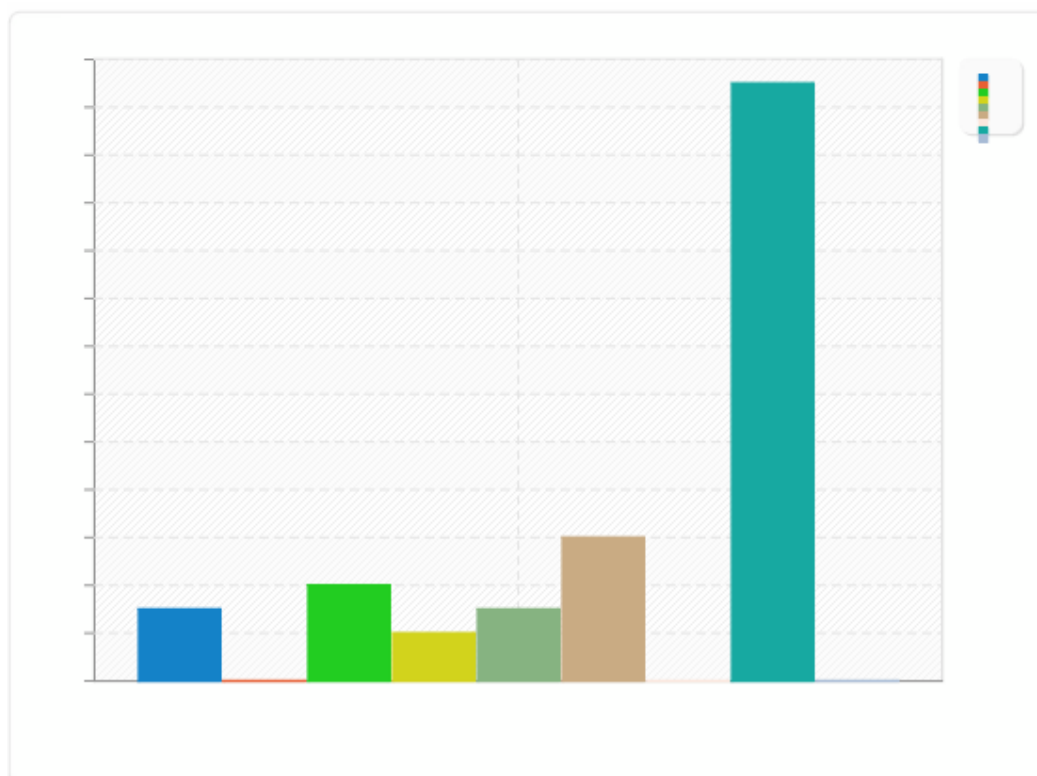
### Résumé du champ pour S3

Quel seuil vous semble acceptable ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
3 (A1)	3	6.98%
4 (A2)	0	0.00%
5 (A3)	4	9.30%
6 (A4)	2	4.65%
7 (A5)	3	6.98%
8 (A6)	6	13.95%
9 (A7)	0	0.00%
10 (A8)	25	58.14%
Sans réponse	0	0.00%

### Résumé du champ pour S3

Quel seuil vous semble acceptable ?





## Résumé du champ pour S4

### Des remarques ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Réponse	17	39.53%
Sans réponse	26	60.47%

Identifiant (ID)	Réponse
*	que la direction arrête de demander des choses en fin d'après midi pour le lendemain matin
*	Durant l'année 2019, la PFS a connu dans son équipe managériale un départ à la retraite, un arrêt en mi temps thérapeutique et un départ dans un autre service, ainsi qu'un changement de pilote, et ce s'étalant sur la période du mai à septembre, période de congés d'été. Le fonctionnement de la PFS dans ces conditions avec une équipe managériale réduite aurait été impossible sans avoir recours à ce crédit de 10h. Le supprimer revient à priver les managers d'une certaine liberté dans l'organisation de leur service et des tâches à accomplir, dans le cas général, et dans les situations particulières telles que celle
*	moins les cadres ont de souplesse dans leur horaire, plus ils ont la pression et plus les RPS sont importants.
*	La décision de limiter les compteurs et de limiter le temps de présence journalier ne va au contraire qu'amplifier le stress des agents qui n'auront pas d'alternative (sauf de faire du bénévolat) pour mener à bien leurs activités.
*	Ce temps permet de participer aux réunions lorsqu'elles sont nombreuses dans la semaine ou bien de travailler sur des sujets urgents.
*	10 heures me semblent acceptables pour tenir compte des déplacements et réunions. Lorsqu'un cadre dépasse ce plafond, il incombe à la hiérarchie (pilotage, direction) de s'interroger sur la charge de travail de l'encadrement.
*	même avec le +10, je dépasse régulièrement au vu de la charge de travail, impossible de faire autrement
*	Pourquoi cela ? cette souplesse ne doit pas être revu par moment j'ai besoin de travailler sur plusieurs semaines a 10h00 par jour de présence pour finaliser des projets a travailler sur le rapprochement a trouver des solutions a suivre l'actualité etc... Notre temps de temps de travail doit être vu de façon annuel oui j'ai besoin de 10h00 et mais en respectant notre contrat de 1607h par an donc recuperer ce temps. Apres que propose la direction ? Nous payer en heures supplémentaires et favoriser les "Burn out"
*	Les horaires nécessitent de la souplesse, en particulier avec des déplacements répétés.
*	les 10 heures suivies et respectées donnent suffisamment de souplesse. sur un horaire trop étroit, il y a un risque que certaines personnes pointent leur fin de plage pour une pas être en défaut mais continuent à travailler pour respecter une échéance, sans que ce soit systématiquement un problème d'organisation personnelle de son temps de travail. (imprévus et urgences existent!)
*	OK Pour conserver le débit à 3h mais garder un crédit supérieur à 3h
*	rester à l'identique avec un rappel à l'ordre pour les cas de dépassements
*	Il vaudrait mieux gérer les quelques cas qui dépassent, inscrire les sanctions dans le protocole et les appliquer à tous, plutôt que pénaliser les agents qui gèrent correctement leur temps de travail.
*	Encore sur ce point il faut permettre aux cadres de pouvoir organiser leur temps de travail avec souplesse. Pour éviter d'accumuler trop d'heures sur les compteurs il suffirait de cadrer par exemple au trimestre un seuil raisonnable de récupération en tenant comptes des obligations (échéances...)
*	aux contraintes du poste s'ajoutent les contraintes de transport (horaires de train) qui nous obligent à nous adapter
*	Le cadre doit être vigilant et respecter la règle en ne dépassant pas le + 10h. Entre les réunions à l'extérieur, les échéances, les dossiers pour notre hiérarchie, le +10h est pratique. Réduite à +3h, le risques est que certaines échéances ne soient plus tenues!!
*	Réduire les possibilités de crédit débit dans ce cadre va amener les managers à ne plus être autant disponible qu'auparavant, cas des réunions nationales à la CNAM, où le dépassement est de 5 h

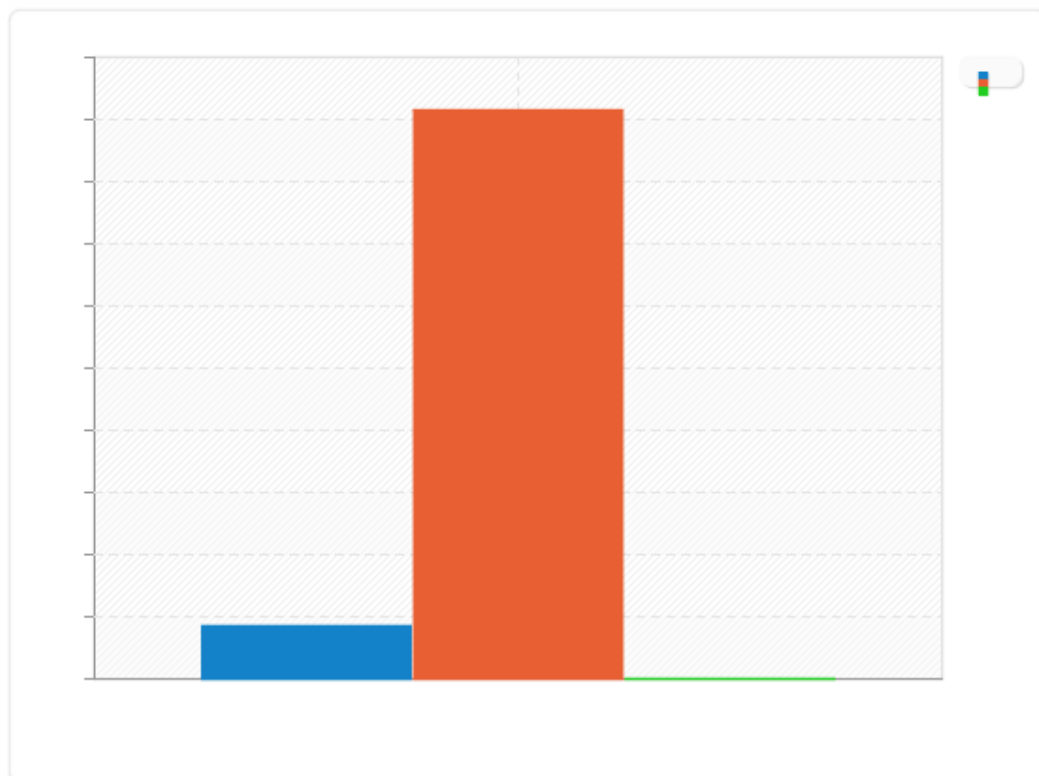
### Résumé du champ pour T1

L'ajout de cette nouvelle contrainte vous semble-elle utile ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	17	8.50%
Non (N)	183	91.50%
Sans réponse	0	0.00%

### Résumé du champ pour T1

L'ajout de cette nouvelle contrainte vous semble-elle utile ?



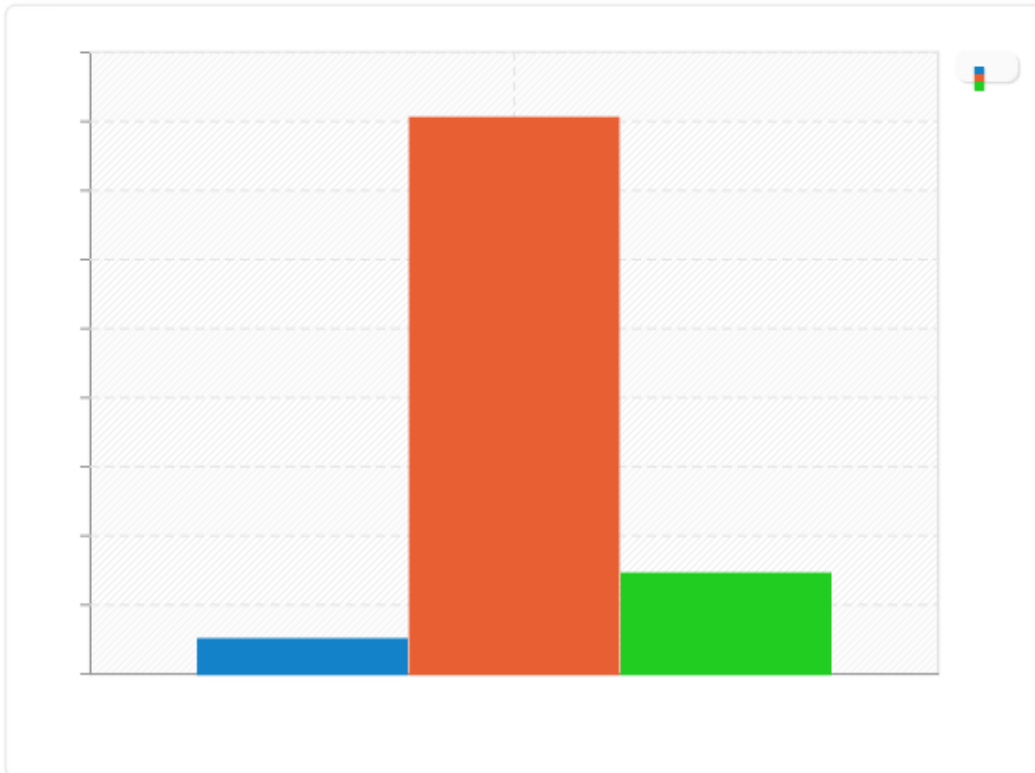
### Résumé du champ pour T2

Avez-vous connaissance de problèmes ou d'abus de salariés à temps partiel à cause du +3/-3 ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	10	5.00%
Non (N)	161	80.50%
Sans réponse	29	14.50%

### Résumé du champ pour T2

Avez-vous connaissance de problèmes ou d'abus de salariés à temps partiel à cause du +3/-3 ?



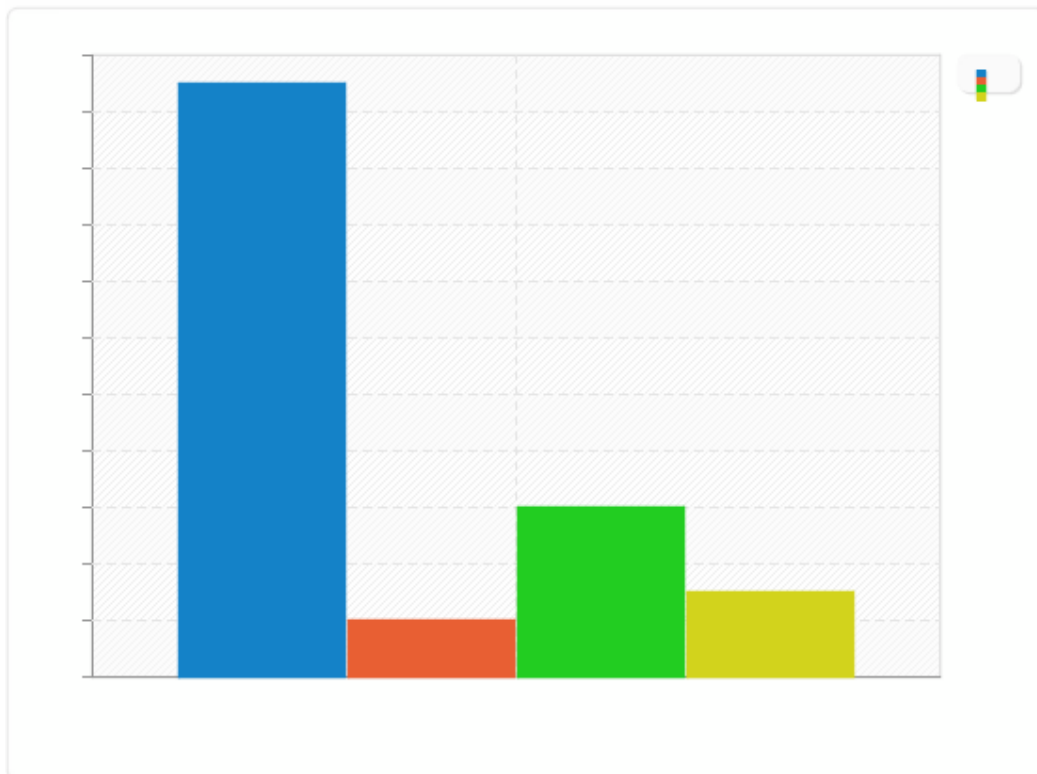
### Résumé du champ pour T3(SQ001)

Cette nouvelle contrainte est-elle [préjudiciable à votre activité professionnelle ?]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	21	65.62%
Non (N)	2	6.25%
Incertain (U)	6	18.75%
Sans réponse	3	9.38%

### Résumé du champ pour T3(SQ001)

Cette nouvelle contrainte est-elle [préjudiciable à votre activité professionnelle ?]



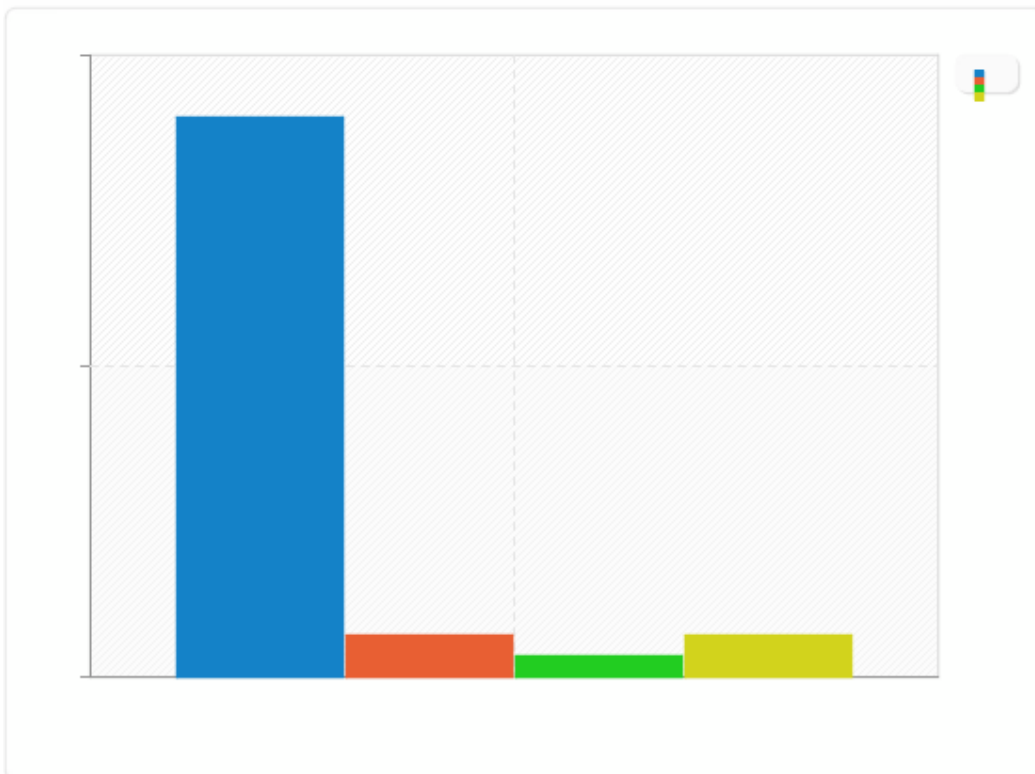
### Résumé du champ pour T3(SQ002)

Cette nouvelle contrainte est-elle [préjudiciable à votre équilibre vie privée / vie professionnelle ?]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	27	84.38%
Non (N)	2	6.25%
Incertain (U)	1	3.12%
Sans réponse	2	6.25%

### Résumé du champ pour T3(SQ002)

Cette nouvelle contrainte est-elle [préjudiciable à votre équilibre vie privée / vie professionnelle ?]



## Statistiques rapides

Questionnaire 891978 'SONDAGE SUR LES NOUVELLES CONTRAINTES PROPOSEES DANS L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL'

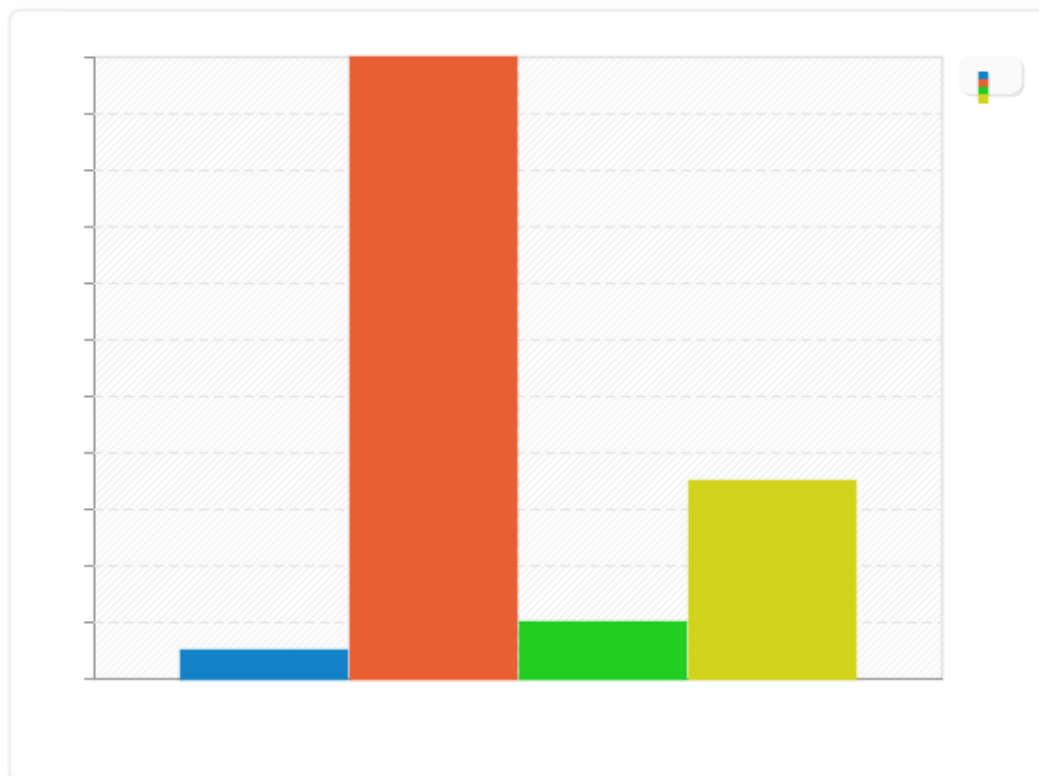
### Résumé du champ pour T3(SQ003)

Cette nouvelle contrainte est-elle [acceptable ?]

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	1	3.12%
Non (N)	22	68.75%
Incertain (U)	2	6.25%
Sans réponse	7	21.88%

### Résumé du champ pour T3(SQ003)

Cette nouvelle contrainte est-elle [acceptable ?]



## Résumé du champ pour T4

### Des remarques ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Réponse	28	14.00%
Sans réponse	172	86.00%

Identifiant (ID)	Réponse
*	Si des abus on été constaté, pourquoi l'ensemble du personnel devrais en subir les conséquences ? il serait plus judicieux de cibler les agents concernés afin de résoudre ce problème
*	contrainte inutile , on va perdre tous nos avantages car ce n'est pas le montant de la paie qui nous fait rester travailler au sein de la caisse mais bien les petits avantages du +/- et des horaires variables !!
*	inutile
*	merci d'alerter les personnes qui abusent tout simplement
*	Oui, mais ce n'est qu'une minorité et quand c'est le cas, nous leur demandons de faire le nécessaire pour revenir à la normale. Par ailleurs, un surcroit d'activité (exemple période des supervision croisée) peut également justifier le dépassement des 3h pour les agents et référents techniques.
*	Pourquoi vouloir changer un acquis qui fonctionne très bien ?
*	.
*	Le temps partiel est parfois choisit mais il est aussi parfois subit! Pourquoi sanctionner nos collègues ???? Certes ils font moins d'heures mais occupent les même postes, font les mêmes tâches...! S'il y a des abus les RH sanctionne le fautif
*	Je suis à 39h et j'utilise régulièrement les +/- 3h afin d'adapter mon temps de travail, de transport et ma vie personnelle au mieux. Si cela est réduit, je devrais revoir toute mon organisation et peut-être abandonné les transports en commun pour mon véhicule personnel. Ce qui n'est pas très écologique
*	Pourquoi modifier quelque chose qui marche correctement ?
*	Arrêter de nous emmerder
*	y a t il eu des abus ? et si c'est le cas faire un rappel aux personnes concernées et ne pas sanctionner tout le monde
*	obligation de cesser son activité alors qu'une charge de travail pourrait être traitée obligation de quitter une réunion puisqu'on dépassera les horaires autorisés
*	il n'y a que des contraintes concernant ce changement.
*	lorsque des agents dépassent ces +3h pour des raisons professionnelles, est il normal qu'ils recoivent des courriers de rappel de la RH sans que la réalité de leur travail soit prise en compte.  on nous demande plus de travail pour moins d'effectif, moins de moyens, partant de cela le nombre d'heures augmente forcément, le rythme de travail aussi, la qualité baisse. il nous faut réapprendre a se faire confiance, et que la direction prennent des mesures mais uniquement contre les fautifs, ceux qui dépassent volontairement sans avoir de véritable contraintes de projets urgence etc.
*	pas concerné par le temps partiel
*	il faudra aménager les "taches" donné par les responsables surtout lors des vacances , ne plus surchargés les temps partiels si nous devons ne plus faire d'heures supplémentaires
*	au prorata des contrats oui mais pas de changement pour les temps plein +/- 3h
*	Je ne comprends l'objectif de cette réduction rajouter une supervision supplémentaire inutile à l'encadrement ? Au RH ?
*	+5/-5 pour les employer et +15/-10 pour les cadre même pour les temps partiel Allons à contrepied de la direction et améliorons encore plus les conditions de travaille
*	Si on veux pinailler, on peut effectivement proratiser, mais quel intérêt...
*	Mais ça ne me choque pas.
*	pas de situation de difficulté de ce type rencontrée jusqu'ici, mais peut être différent suivant le service (production ou pas, relation client ou non...)
*	Pourquoi pas, cela parait équitable

## Statistiques rapides

Questionnaire 891978 'SONDAGE SUR LES NOUVELLES CONTRAINTES PROPOSEES DANS L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL'

---

- \* je n'ai jamais été confronté à des excès d'accumulation d'heures sur les compteurs des personnes à temps partiel.
- \* Pas d'abus lorsqu'il s'agit de missions particulières, afin de ne pas impacter les utilisateurs pendant les heures de pointe. Les services supports font régulièrement des opérations ponctuelles nécessitant une mobilisation sur une plage horaire plus étendue que le contrat 35h/38h sur plusieurs jours générant du dépassement +3H  
Le débit -3H : régularisation plus rapide de l'encadrement car le compteur chrono est bloqué, donc pas besoin d'une contrainte supplémentaire !
- \* Contrainte supplémentaires pour les RH , Changement tous les ans en fonction des contrats de travail ? complexification du système .....
- \* Une supervision régulière des managers est de nature à limiter, voir supprimer les abus.



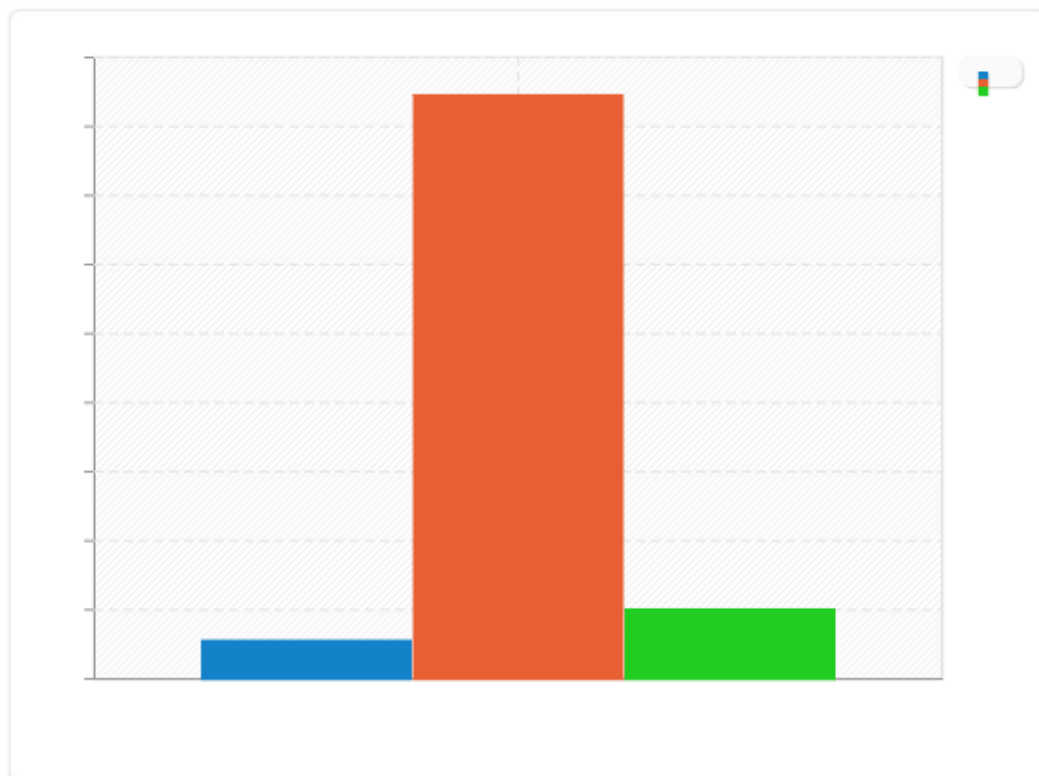
### Résumé du champ pour U1

L'ajout de cette nouvelle contrainte vous semble-elle utile ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	11	5.50%
Non (N)	169	84.50%
Sans réponse	20	10.00%

### Résumé du champ pour U1

L'ajout de cette nouvelle contrainte vous semble-elle utile ?



### Résumé du champ pour U2

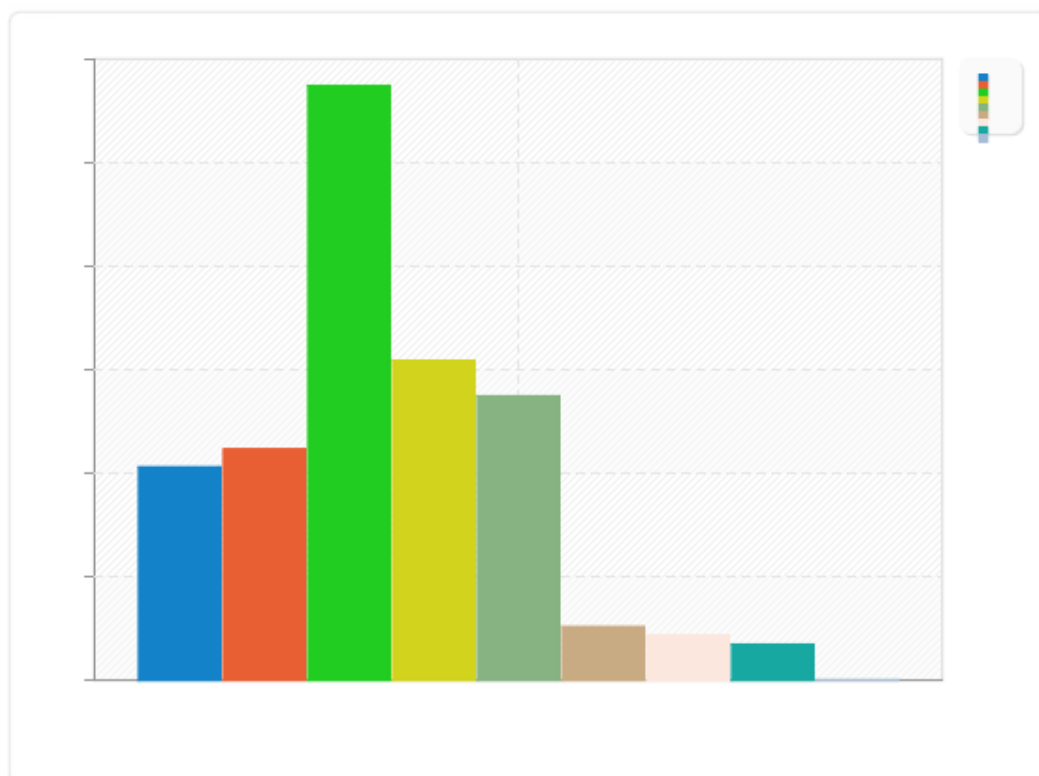
Par rapport aux années précédentes et à vos habitudes d'utilisation, quelle quantité souhaitez-vous pouvoir conserver sans qu'on vous reproche d'en avoir trop ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
3 (A1)	24	12.00%
5 (A2)	26	13.00%
10 (A3)	67	33.50%
15 (A4)	36	18.00%
20 (A5)	32	16.00%
30 (A6)	6	3.00%
40 (A7)	5	2.50%
Autre	4	2.00%
Sans réponse	0	0.00%

Identifiant (ID)	Réponse
70	12 au 31 de l'année
80	1 JOURNEE DE TRAVAIL
186	7
208	8

### Résumé du champ pour U2

Par rapport aux années précédentes et à vos habitudes d'utilisation, quelle quantité souhaitez-vous pouvoir conserver sans qu'on vous reproche d'en avoir trop ?



### Résumé du champ pour U3

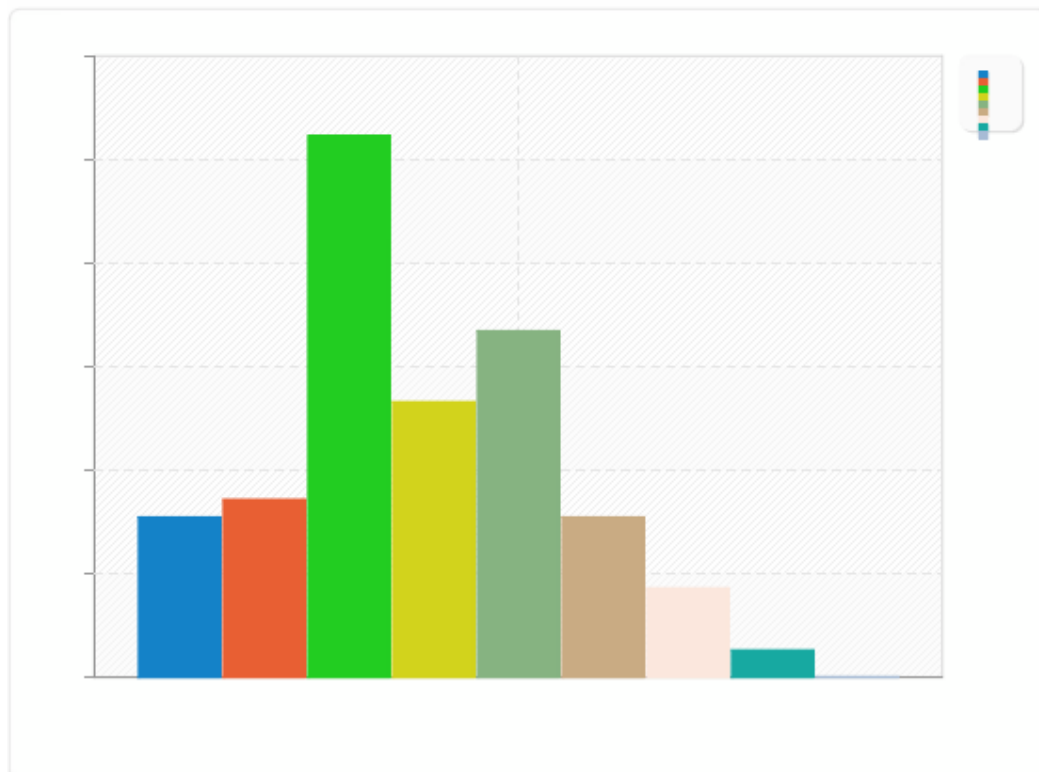
Quel seuil maximum vous semble acceptable ? (c.a.d. le seuil au delà du duquel il serait nécessaire d'utiliser des heures pour revenir sous le seuil dans un délai convenu)

Réponse	Décompte	Pourcentage
3 (A1)	18	9.00%
5 (A2)	20	10.00%
10 (A3)	61	30.50%
15 (A4)	31	15.50%
20 (A5)	39	19.50%
30 (A6)	18	9.00%
40 (A7)	10	5.00%
Autre	3	1.50%
Sans réponse	0	0.00%

Identifiant (ID)	Réponse
80	UNE JOURNEE
81	35
177	?

### Résumé du champ pour U3

Quel seuil maximum vous semble acceptable ? (c.a.d. le seuil au delà du duquel il serait nécessaire d'utiliser des heures pour revenir sous le seuil dans un délai convenu)



### Résumé du champ pour U4

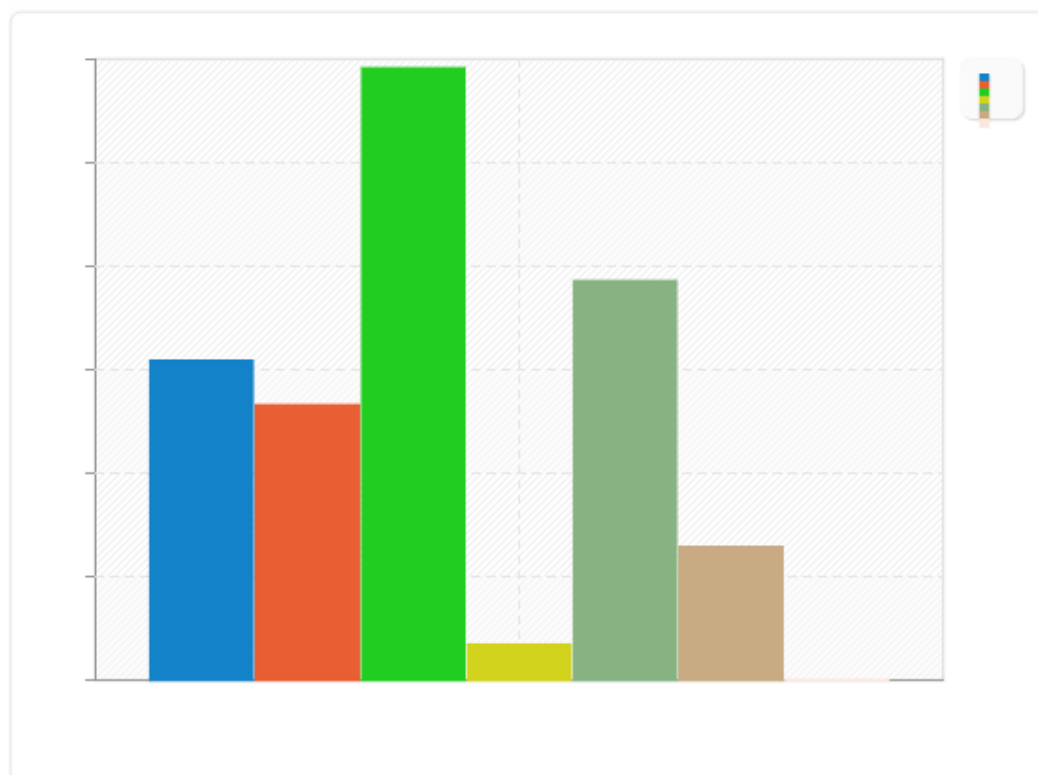
En cas de dépassement, quel délai de régularisation vous semble acceptable ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
1 mois (A1)	36	18.00%
2 mois (A2)	31	15.50%
3 mois (A3)	69	34.50%
4 mois (A4)	4	2.00%
6 mois (A5)	45	22.50%
Autre	15	7.50%
Sans réponse	0	0.00%

Identifiant (ID)	Réponse
13	12 mois
61	SANS DELAI
70	dans l'année
74	1 AN
132	1 an
143	12
156	sur l'année N avant le 01/12/XX
157	12 mois
166	12 mois
207	sur une année
214	12 mois
219	l année en cours
226	selon les possibilités du service
227	12 MOIS
228	12 mois

### Résumé du champ pour U4

En cas de dépassement, quel délai de régularisation vous semble acceptable ?



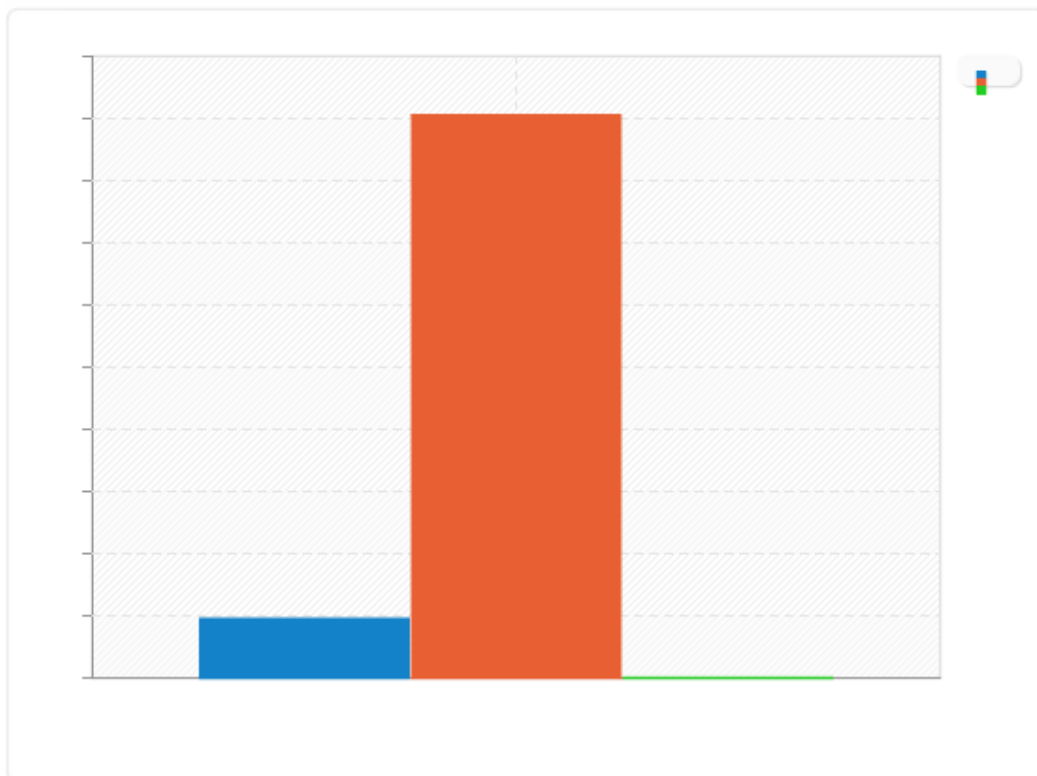
### Résumé du champ pour U5

Si la direction impose un seuil maximum inférieur à 10 ou 15 heures, trouvez-vous normal de contraindre de la même manière ceux, très nombreux, qui ne recevoient qu'une douzaine d'heures par an et ceux, moins nombreux, qui récupèrent des dizaines d'heures par an (suite missions, trajets,...) ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Oui (Y)	19	9.50%
Non (N)	181	90.50%
Sans réponse	0	0.00%

### Résumé du champ pour U5

Si la direction impose un seuil maximum inférieur à 10 ou 15 heures, trouvez-vous normal de contraindre de la même manière ceux, très nombreux, qui ne recevoient qu'une douzaine d'heures par an et ceux, moins nombreux, qui récupèrent des dizaines d'heures par an (suite missions, trajets,...) ?



## Résumé du champ pour U6

### Des remarques ?

Réponse	Décompte	Pourcentage
Réponse	34	17.00%
Sans réponse	166	83.00%

Identifiant (ID)	Réponse
*	encore négocier nos acquis ???
*	OK pour éviter l'accumulation d'heures chez certaines personnes. Pas OK pour faire de la discipline avec la grande majorité des agents qui ne posaient pas de problèmes.
*	ils doivent faire la différence entre les personnes allant en formation, les cadres et les agents
*	comment la direction compte t elle faire quand elle demande a ses salariés d'aller a Paris ????? découché la veille obligatoire alors ? et les réunion l'après midi a Rouen ?
*	ce sont théoriquement les déplacements qui génèrent des heures au compteur (formation à plusieurs centaines de km du Havre...quand les intervenants peuvent se déplacer ou quand il existe des télé formations...)
*	C'est à l'encadrement de prendre ses responsabilités en régulant la récupération des heures de leurs agents. De telles situations ne peuvent être générées que par une négligence de leur part. Or aujourd'hui cela impacte l'ensemble du personnel et c'est injuste!
*	égalité pour tout le monde ...
*	C'est pas normal, on sanctionne l'ensemble, à cause d'une minorité d'agents ...
*	.
*	La majeure partie des agents/cadres qui dépassent leur temps de travail hebdomadaire ne le font pas sciemment. N'oublions pas que dans le cadre du rapprochement, les déplacements sont de plus en plus nombreux et inévitablement génèrent des heures. Les agents/cadres "jouent" le jeu du rapprochement et ne comptent pas leurs heures par conscience professionnelle pour la majeure partie. Avec ce genre de restriction, le personnel se cantonnera à leur temps journalier et point...au revoir les réunions à rallonge...C'est évident que pour démotiver le personnel, déjà en souffrance, il n'y a rien de mieux.
*	Les heures missions/ormations sont un avantage, on compense par des heures lorsque que le temps de travail est supérieur au temps initialement convenu par le contrat. Donc c'est pour rétribuer ceux qui dépassent pour ne pas que l'on fasse du bénévolat vu que l'on est pas payé en heures supplémentaires. L'utilisation de ses heures est libre et est liée le plus souvent à la vie privée. Qu'il y est des sanctions pour ceux qui cumulent des centaines heures oui, qu'il y ait un palier max à ne pas franchir au 31/12 oui mais bien plus haut que celui proposé
*	Pourquoi imposer ces nouvelles contraintes? Quels en sont les motifs? Si cela fait suite à l'abus de quelques personnes, pourquoi sanctionner tous les agents? Cela est injuste.
*	En effet, le temps mission peut vite évoluer vers la hausse, en cas de formation fréquente sur une professionnalisation de métier, ou de déplacements réguliers en région ou à RED.
*	Les règles actuelles sont satisfaisantes. Les abus doivent être traités au cas par cas, en fonction des situations et contraintes des services et des souhaits des agents Le paiement des heures doit rester exceptionnel et toujours sur la base du volontariat des agents
*	COMMENT ALLONS NOUS FAIRE,
*	Il faut penser que nous pouvons avoir beaucoup d'heures en récupération suite à une formation ou une mission hors de la caisse et donc nous laisser le temps de pouvoir poser ces heures.
*	Je ne trouve pas normal d'obliger les agents à récupérer rapidement, les heures générées par les déplacements professionnels. Il est nécessaire de laisser le libre choix à l'agent, de récupérer ses heures comme il lui convient.

## Statistiques rapides

Questionnaire 891978 'SONDAGE SUR LES NOUVELLES CONTRAINTES PROPOSEES DANS L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL'

- \* Le dernier point : on ne peut comparer des heures de déro à des heures de mission formation,
- \* Les déplacements sur Rouen génèrent de nombreuses heures. Idem pour les agents d'accueil qui se rendent sur d'autres sites.  
Réduire le quota va engendrer des problèmes d'organisation et le planning ne permet pas de récupérer dans le mois.
- \* De la même façon il suffit de gérer son temps prendre des congés si nécessaire ... Mais est-ce normal de pénaliser des personnes qui gèrent bien leur temps et qui gardent seulement leurs heures pour prévoir si besoin des impondérables en septembre ou question d'équité
- \* réduction du compte mission formation à 3h? je fais un aller-retour à Paris pour une formation je prends 4h je suis déjà au-delà et mon temps de travail est écrêté voire dissimulé je suis sur un déménagement une urgence un projet, je fais une journée de plus de 9 et je les enchaîne en trois jours j'ai dépassé les +3h  
il n'y a aucune cohérence ni réalisme et encore moins humanité dans ce que la direction propose.  
  
il va être reproché aux syndicats de ne pas s'être assis autour de la table pour négocier. ce qui est comique c'est que la direction vient d'avoir le même comportement que certains syndicalistes réactionnaires
- \* c'est quoi la question ?? \_ (Cette question est obligatoire)

Si la direction impose un seuil maximum inférieur à 10 ou 15 heures, trouvez-vous normal de contraindre de la même manière ceux, très nombreux, qui ne reçoivent qu'une douzaine d'heures par an et ceux, moins nombreux, qui récupèrent des dizaines d'heures par an (suite missions, trajets,...) ?

Rien compris

- \* Sur la question du temps mission formation nous sommes une minorité d'agent qui profite du système . La direction au lieu de s'interroger pourquoi 150H 300h ? d'interroger l'agent concerné sur un tel cumul, mais préfère payer ces heures et imposer une règle sur l'ensemble des agents qui ne sont pas concernés. Il faut responsabiliser le personnel (encore quelque chose que l'on retrouve dans les formations de management).  
Remarque générale :  
Pourquoi la direction n'intervient pas sur les protocoles horaires de RED ?
- \* des plafonds élevés différenciant cadre 50 heures et employé 25 heures  
Allons à contrepied de la direction et améliorons encore plus les conditions de travail
- \* Je suis d'accord pour faire des compromis, mais je pense qu'un juste milieu doit être trouvé pour satisfaire les deux partis, surtout pour les cadres
- \* Le quart d'heure en plus ou en moins sur les plages fixes n'a aucun intérêt
- \* **NOMBREUX TRAJETS SUITE RENFORT EN SITE EXTERIEURS  
POUR RECUPERER LES HEURES A L ACCUEIL IL FAUT S ACCROCHER  
NOS PREVISIONS DE CONGES NOUS SONT DEMANDES EN SEPTEMBRE JUSQU A  
FIN MAI ET DIFFICILE DE MODIFIER APRES DONC ON REGULARISE COMMENT ?  
ARRIVEE ET DEPART PLUS TOT NE SONT PAS POSSIBLES**
- \* Pour éviter certaines dérives pourquoi ne pas permettre le cumul sous réserve qu'à chaque trimestre le solde soit redescendu sous un plafond (10 h par exemple).  
sans contrainte d'utilisation, ces heures pourraient être programmées dans les périodes de congés (par exemple 1 semaine d'absence programmée: 2 jours de congés, 1 RTT, 2 jours en heures mission formation). il ne doit pas y avoir de cas (ou très peu) d'agents qui ne prennent pas au moins un jour de congés sur un trimestre civil...
- \* Pourquoi passer d'une extrême souplesse à une situation extrêmement contrainte ? Une fois encore pourquoi pénaliser les agents qui gèrent bien leurs compteurs à cause d'une très faible minorité qui abuse ? La situation intermédiaire était peut-être d'inscrire un seuil, qui prend en compte les déplacements dans le cadre de la départementalisation, dans le protocole avec des règles de récupération et des sanctions inscrites. Il aurait également fallu expliquer aux Agents de Direction et aux pilotes des 2 Caisses qu'il ne faut pas faire déplacer les cadres et agents 2 à 3 jours par semaine toutes les semaines.
- \* Tout simplement parce que l'idée de limiter le compteur mission à + 3 heures ne tient pas compte des obligations liées aux activités partagées départementales.
- \* Pas adéquat dans un contexte de départementalisation, de restriction de personnel.  
Revenir sur tous ces acquis est démotivant, insultant pour la majorité qui respecte ces seuils,

## Statistiques rapides

Questionnaire 891978 'SONDAGE SUR LES NOUVELLES CONTRAINTES PROPOSEES DANS L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL'

---

Démotivant également pour ceux qui sont dans ces situations (car certain demande de l'embauche dans leur secteur et ne sont pas entendu) d'autres sont contraints par les déplacements professionnelles inhérentes à leur poste .  
Pas d'écoute de la direction

\* Certains postes de travail par leur particularité, font que sur des périodes spécifiques de l'année, ce compteur peut vite être augmenté et à contrario, d'autres périodes où il serait plus facile récupérer. A mon poste, toutes les propositions de la direction semblent non seulement inacceptables mais impossible sans nomination d'un second agent.

\* Il faut arriver à mettre un seuil à ce compteur pour éviter tout débordement et injustice entre ceux qui épurent leur compteur pour éviter un stock trop important et ceux qui ne font rien. Ceux qui épurent n'ont pas forcément besoin de poser quand ils épurent mais ils évitent le stock.

Quel seuil? bonne question !! 10h ? plus d'une journée en stock qui permet de palier à un besoin de pose de temps imprévu?