



## **DECLARATION DE LA CGT CONCERNANT LE NOUVEAU** **PROTCOLE HORAIRES VARIABLES**

L'ancien protocole de gestion des Horaires Variables a été dénoncé par la Direction, qui a souhaité mettre en place un certain nombre de modifications impactant l'ensemble des agents, notamment sur les plages fixes, le compteur Mission/Formation et les dispositions pour les cadres.

Parmi les qualités de la CPAM Le Havre, il y a la souplesse, le sens du devoir et du travail bien fait. La souplesse de répondre à des charges de travail occasionnellement plus élevées, à des tâches imprévues, à des demandes pas forcément évidentes, à d'autres métiers (Transversalité PFS). Le sens de répondre le plus correctement possible aux demandes de la hiérarchie et du national, d'aider le collectif à avancer vers les objectifs.

Plus la Direction et la hiérarchie sera rigide, plus les agents deviendront rigides dans leur rapport au travail et à la hiérarchie, au détriment des résultats de la CPAM et de l'ambiance de travail.

La CGT ne prône pas l'anarchie et le laisser-faire, mais des relations de confiance et de respect à tous les niveaux de hiérarchie.

Par ailleurs, le service RH et les managers auront une charge de gestion accrue pour faire de la « discipline » avec des contrôles tous les 2 mois.

Par ce nouveau protocole, la Direction traite des problèmes individuels par des mesures collectives, considère que les salariés ne sont dignes de confiance, dégrade le rôle des managers, les relations de travail, et augmente la sanctionnabilité\* des salariés. Même si les négociations ont permis de faire évoluer la version initialement présentée qui était coercitive à un niveau jamais vu, le nouveau protocole ne contient que des régressions pour les salariés.

Lors de la réunion CSE du 13 novembre 2020, la CFDT a remercié M. Le Directeur pour ce protocole qui, en autres, va protéger les cadres.

La CGT ne cautionnera pas et ne signera pas ce nouveau protocole en l'état.

La CGT demande :

- Le maintien des plages fixes actuelles (en l'absence de démonstration d'un problème générale et quotidien)
- Un seuil de 15h pour le compteur Mission/Formation (seuil tout à fait raisonnable à tout point de vue)
- Une marge intermédiaire +6/-3 pour les cadres, avant une éventuelle uniformisation à +3/-3

\*Sanctionnabilité : néologisme pour désigner à la fois le risque de sanctions pour les agents et le pouvoir de sanction pour la Direction, même pour des motifs bénins (partir à 11:50, avoir 4h30 sur son compteur M/F, ...)

## Informations complémentaires concernant les points problématiques

### Au sujet des compteurs Mission/Formation :

La CGT désapprouve les dérives ou les conditions de travail qui ont amené une petite minorité des agents à accumuler beaucoup trop d'heures sur leur compteur Mission/Formation.

A noter: Sauf exceptions (une seule ?), la quasi-totalité des agents concernés par les gros compteurs étaient des managers, même s'il ne s'agit pas de la stigmatiser.

De plus, normalement, l'ajout d'heures sur le compteur M/F est réalisée par le supérieur hiérarchique, et sur justification.

De ce situation qui n'était pas cachée ou injustifiée, la Direction est la première responsable, en ayant laissé faire et perdurer ces gros compteurs, même s'il ne s'agissait pas de travail dissimulé à un caractère intentionnel.

Au lieu de comprendre et traiter ce problème avec tact et mesure, la Direction a décidé d'imposer une limite arbitrairement très basse (4h00, initialement 3h00) à tous les agents, cadres et non cadres, ce qui aura pour conséquence d'augmenter la pression psychologique et la sanctionnabilité des salariés.

Les managers devront régulièrement contrôler et faire de la discipline dès qu'un agent aura dépassé 4 heures sur son compteur, sous peine d'être considérés comme laxistes par la Direction.

Les agents seront intimés de réduire au plus vite l'heure ou la poignée d'heures au-delà de 4, même en l'absence de besoin personnel immédiat, sous peine d'être considéré comme fautifs.

Pour la CGT, culpabiliser régulièrement la très grande majorité des salariés qui n'a qu'une dizaine d'heures récupérées en Mission/Formation PAR AN, n'est pas de nature à établir un climat de travail serein et de confiance.

### Concernant les plages fixes:

L'allongement du temps de plage fixe est aussi une mesure arbitraire, sans relation avec une problématique générale remontée par l'encadrement.

L'unique justification de la Direction aura été : "Il faut plus de temps collectif", ce qui semble étonnant dans un contexte où le télétravail s'augmente de façon massive, et peut-être durable.

Définition, échelle, utilité, durée, récurrence, organisation, problématiques d'un temps collectif ? Il serait peut-être utile de répondre à ces questions avant d'affirmer qu'il y a un problème de temps collectif.

Là encore, la Direction cite un exemple individuel (un agent qui n'assisterait pas à tout ou partie d'une réunion) pour imposer une mesure générale et collective.

En allongeant le temps de plage fixe, la Direction réduit la souplesse de travail des salariés, réduit la conciliation vie privée/vie professionnelle, et augmente la sanctionnabilité des agents.

Des managers qui laisseraient trop souvent un salarié partir avant midi (pour chercher ses enfants à l'école par exemple) se verraient reprocher d'être laxistes.

Des salariés qui ne posaient aucun problème de service, en partant occasionnellement ou régulièrement avant midi (enfants ? sport ? rendez-vous ? Courses ? ...) devront se justifier et/ou seront vus comme fautifs.

La CGT comprend tout à fait que la tenue occasionnelle d'une réunion de service ou un besoin ponctuel puisse nécessiter la présence de chacun, mais leur caractère occasionnel ne saurait justifier une contrainte quotidienne sur tous les salariés, et en 10 mois, la Direction n'a pas exposé de problème général nécessitant l'élargissement des plages fixes.

### Concernant les cadres :

En passant de -3/+10 à -3/+3, les cadres perdront une partie de leur souplesse d'organisation de leur activité. Là encore, les éventuelles dérives (au-delà de +10) étaient limitées à quelques personnes, mais la Direction a décidé d'imposer une mesure générale, non différenciée pour les cadres : -3/+3.

Une mesure intermédiaire aurait pu être -3/+6 par exemple.

Avec cette restriction, les cadres seront moins souples dans leur activité et plus exposés aux reproches, entre éventuels dépassements du +3 ou éventuelles tâches non effectuées.

En passant à 4 heures maximum sur le compteur Mission/Formation, les cadres qui effectuent régulièrement des déplacements hors circonscription, seront particulièrement pénalisés. D'une part, les temps de déplacements génèrent des pertes de productivité, des éloignements du terrain et des agents, aussi augmentés par les heures récupérées, donc non travaillées. Sans oublier la fatigue liées aux départs matinaux, aux journées plus longues, aux éventuels temps de conduite,...

Les cadres seront aussi en responsabilité accrue de faire appliquer les nouvelles mesures contraignantes du nouveau protocole.