



## Horaires variables Communiqué du syndicat CGT Cnav Tours

Il y a maintenant un an, **la Direction prenait l'initiative** de dénoncer l'ensemble des protocoles et textes régissant notre horaire de travail.

Elle ouvrait ainsi, comme le prévoit la loi, une négociation sur l'horaire de travail individualisé.

Le syndicat **CGT de Tours** a participé d'une manière **positive** à cette négociation, combattant les propositions de la direction, lorsqu'elles apparaissaient contraires aux intérêts des salariés, tout en étant force de propositions.

Ainsi, avec d'autres organisations syndicales, **nous avons obtenu un certain nombre d'avancées**, telles que :

- Les références au Code du travail et à la Convention collective (jours de repos hebdomadaires, amplitude journée et semaine...)
- La durée hebdomadaire de travail est fixée à 39h par semaine
- La limitation du nombre de plages horaires fixes et de leur durée
- Le crédit d'heures est autorisé à hauteur de 7h48 par mois.
- Le débit d'heures est autorisé à hauteur de 7h48 dans le mois.
- Ce crédit/débit de 7h48 reportable sur le mois suivant
- La possibilité de récupérer 20 plages fixes, soit 20 ½ journées.
- Le choix et l'organisation des horaires de travail à l'intérieur des plages mobiles par les salariés.
- Une pause déjeuner obligatoire d'une durée variable de 45 minutes minimum doit être respectée
- Aucune permanence ne pourra être imposée au-delà d'une durée de travail de 7h48 par jour
- Le salarié n'est pas tenu de répondre à des sollicitations en dehors de ses jours et horaires habituels de travail...

**Il restait, cependant à notre sens un certain nombre de points qui méritaient que cette négociation se poursuive.**

Ainsi, les 3 syndicats CGT de la Cnav (CGT Employés Ile de France, UGICT CGT Ile de France et CGT employés et Cadres Tours) écrivaient au Directeur de la Cnav en **janvier 2018**, pour lui demander la tenue d'une nouvelle séance de négociations portant sur :

- La non remise en cause de l'ensemble des usages et acquis sociaux (parent hospitalisé, rentrée scolaire, fête des agents, arbre de Noël, fête des mères, dérogations sportives)
- Le calcul du débit/crédit des salariés en temps partiel basé sur la durée d'activité journalière la plus élevée
- La mise en place d'un système de double badgeage
- La compensation du temps de déplacement dans une même région

Dans le même courrier, nos syndicats indiquaient à la Direction qu'il nous paraissait important de discuter des conditions de la mise en œuvre éventuelle de ce texte de nature **à entraîner une augmentation de la charge de travail des managers.**

Sans en faire une menace, nous précisons à la Direction qu'une situation fermée de sa part ne serait pas de nature à favoriser la signature de la CGT au bas de ce protocole (courrier du 22 janvier 2018 adressé à M. Villard)

Recevant une délégation des 3 syndicats CGT, 2 jours après l'envoi de ce courrier, la Direction nous disait s'engager à ne pas créer une surcharge de travail pour les managers et à rediscuter de la situation des salariés à temps partiel dans le cadre... d'une limitation du choix des horaires de travail (!!!). Sur le reste, c'était un refus complet sans aucune possibilité de rediscuter de ces points de blocage.

Pour ces raisons, les élus CGT au Comité d'Entreprise et aux différents CHSCT ne prenaient pas part au vote ou s'abstenaient lors des consultations de ces instances représentatives.

Le Code du Travail prévoit ainsi dans son article L3121-48 **que seul un avis positif du Comité d'Entreprise est requis en cas de mise en place d'un système d'horaire différent.**

La direction ne s'y est d'ailleurs pas trompée, puisque son principal argument lors de la présentation du texte devant le CE le 14 février était :

- soit vous votez pour,
- soit c'est le retour aux horaires fixes. Menace ou pas, c'était en tout cas une possibilité.

Ainsi, les syndicats comme la CFTC ou l'UNSA qui se lancent aujourd'hui dans une opération de consultation des salariés le font pour amuser la galerie et se donner une image « démocratique ». Cette consultation-enfumage ne sert à rien puisque le CE a voté positivement pour ce projet et qu'en l'espèce les représentants CFTC et UNSA se sont prononcés pour.

Un peu tard pour consulter...

Après ces différentes consultations, le protocole d'accord se trouve soumis à la signature des syndicats, signature symbolique qui sert essentiellement la Direction qui aime tant à montrer « sa volonté de dialogue social ».

Pour finir, comme nous l'annoncions précédemment, il existe à la Cnav 3 syndicats CGT, celui de Tours qui regroupe les salariés employés et cadres, adhérents à la CGT, celui des employés Ile de France et l'UGICT qui regroupe l'encadrement en Ile de France. Lorsqu'il faut prendre des décisions, celles-ci se prennent à la majorité et chacun de nos 3 syndicats compte pour une voix.

Le syndicat CGT de Tours à l'unanimité de ses membres n'est pas favorable à la signature de cet accord. Au-delà des points de divergences exprimés précédemment (usages, acquis sociaux, double badgeage, charge de travail pour les managers, temps partiels défavorisés) nous exprimons des doutes sur la **question des permanences, celles possibles jusqu'à 17h30, comme celles possibles pendant les plages mobiles.**

Quand dans la présentation au CE et aux CHSCT, la Direction annonce vouloir « **sécuriser la performance et les obligations de services publics de la CNAV** » tout semble dit.

Les contradictions qui existent dans ce texte ouvrent la porte à des interprétations différentes.

Les syndicats CGT Ile de France et UGICT CGT tout en émettant de fortes réserves ont souhaité signer ce protocole. Sans le partager, nous respectons leur choix. La CGT de la Cnav dans sa globalité sera donc signataire de ce texte.

**Le syndicat CGT de Tours et ses représentants veilleront à ce que son application ne se fasse pas au détriment des intérêts et des droits des salariés employés et cadres, tout comme elles et ils seront vigilants à ce que sa mise en œuvre n'ouvre pas la porte à une dégradation des conditions de travail.**

Tours le 06 mars 2018.