la cgt UGICT
INGÉS CADRES TECHS
Apec



« Reprenons la main sur notre temps de travail »
Rapport d'étude Ugict-CGT Apec



L'Ugict-CGT Apec est heureuse de vous transmette les résultats de sa grande enquête de juin 2024 sur le temps de travail, pointage et forfait en jours.

Les premiers résultats pointent le fait que les non-cadres, et, en premier lieu les agents de maitrise à l'Apec souhaitent massivement abandonner le système de pointage jugé trop contraignant et rigide dans la capacité qu'ont les salarié.es à récupérer leurs heures de travail excédentaires. De plus, il semble que l'organisation de leur travail (en temps et autonomie) ressemble fortement à celle des cadres. Le système de pointage semble donc dépourvu de sens là où le management de la performance nécessite autonomie, flexibilité et agilité.

Un point soulevé également dans l'enquête concerne les temps de travail exercés par l'ensemble des salarié.es qui semblent très importants, et vont jusqu'à s'étaler sur les week-ends et les congés.

METHODE

UNE ENQUETE EN LIGNE

L'enquête « Reprenons la main sur notre temps de travail » a été menée en juin 2024 en ligne avec une soixantaine de questions portant sur le **pointage**, le **temps de travail** et le **forfait en jours** qui ont donné lieu à plusieurs communications sur Clémentine.

249 REPONDANT.ES

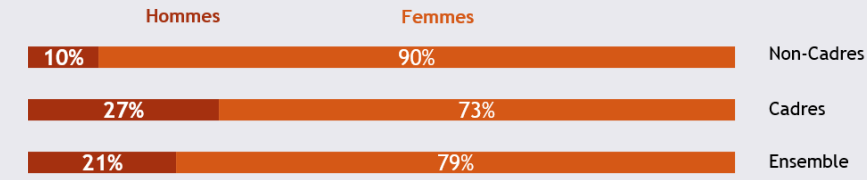
Vous avez été près de 250 à avoir répondu en tout ou partie à l'enquête, soit près d'un quart des salarié.es de l'Apec. Cela permet d'avoir des réponses précises mais également d'avoir des résultats solides. Après traitement des données, 228 réponses ont été conservées, les 21 autres étant complétées trop partiellement.

CADRES ET NON-CADRES

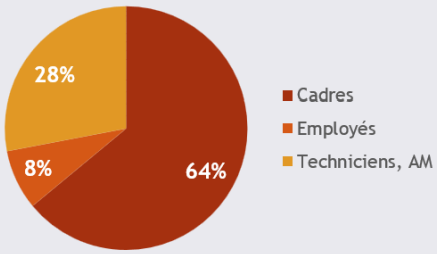
Les différentes catégories de salarié.es sont représenté.es dans les résultats et se rapprochent de la répartition des catégories parmi les salarié.es de l'Apec avec une légère surreprésentation des non-cadres (36 %) et particulièrement des agents de maitrise parmi les réponses. Cela a permis d'enrichir la partie du questionnaire qui leur était dédiée, à savoir la question du pointage.

Caractéristiques socio-démographiques :

> Sexe



> CSP



Source : enquête Ugict-CGT Apec
Champ : Ensemble des salarié.es

LE POINTAGE

75 %

Des non-cadres souhaitent arrêter de pointer

- Près de 50 % d'entre eux considèrent que c'est une trop grosse contrainte
- 24 % veulent s'en affranchir pour avoir une plus grande autonomie dans la gestion de leur temps de travail
- 13 % décrient l'impossibilité de récupérer leurs heures de travail

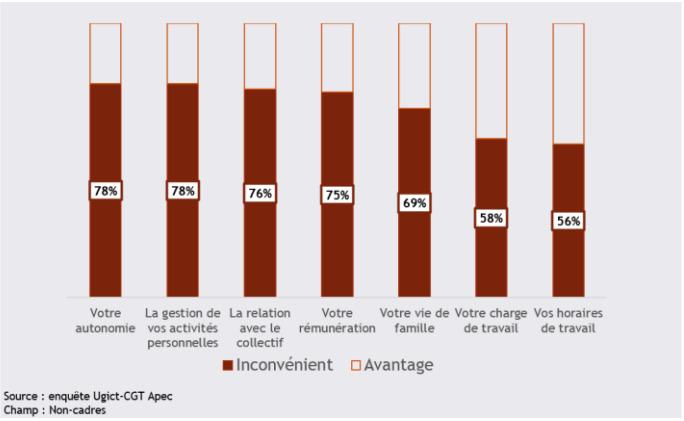
UN INCONVENIENT POUR UNE MAJORITE DE NON-CADRES

Les technicien.nes, agents de maitrise et employé.es de l'Apec considèrent que le pointage est un inconvénient concernant l'ensemble des aspects du travail. Ainsi, 78 % considèrent qu'il est un inconvénient concernant l'autonomie, 75 % en ce qui concerne la rémunération (pas de paiements des heures supplémentaires ou de prime associée au forfait etc…). Même concernant les horaires de travail, le pointage est considéré comme un inconvénient alors même qu'il est censé cadrer le temps de travail des salarié.es.

> *« L'oubli de pointage : réintégration à faire uniquement à partir du lendemain avec risque d'oubli de faire la demande. Demande qui reste en attente si absence du manager. Impossible de pointer en cas de déplacement »*

> *« Charge mentale liée au pointage. Beaucoup d'heures dans le système et il est presque impossible de les récupérer. Sentiment d'inégalité avec les autres collègues au forfait, sentiment de hiérarchie. Perte de temps, activité très chargée »*

Pensez-vous que pointer est un avantage ou un inconvénient concernant :



Source : enquête Ugict-CGT Apec
Champ : Non-cadres

DE MULTIPLES CONTRAINTES

Les ¾ des non-cadres interrogé.es souhaitent arrêter de pointer et passer au forfait en jours. Les raisons invoquées sont diverses : la **rigidité du système** (notamment en ce qui concerne les modalités de récupération des heures supplémentaires) mais aussi le fait que **certains temps de travail ne puissent être décomptés** correctement pour des raisons techniques ou du fait des règles organisationnelles (lorsque le travail déborde sur la pause repas ou lors des déplacements par exemple).

TEMPS DE TRAVAIL

DES TEMPS DE TRAVAIL LONGS, Y COMPRIS POUR LES NON-CADRES…

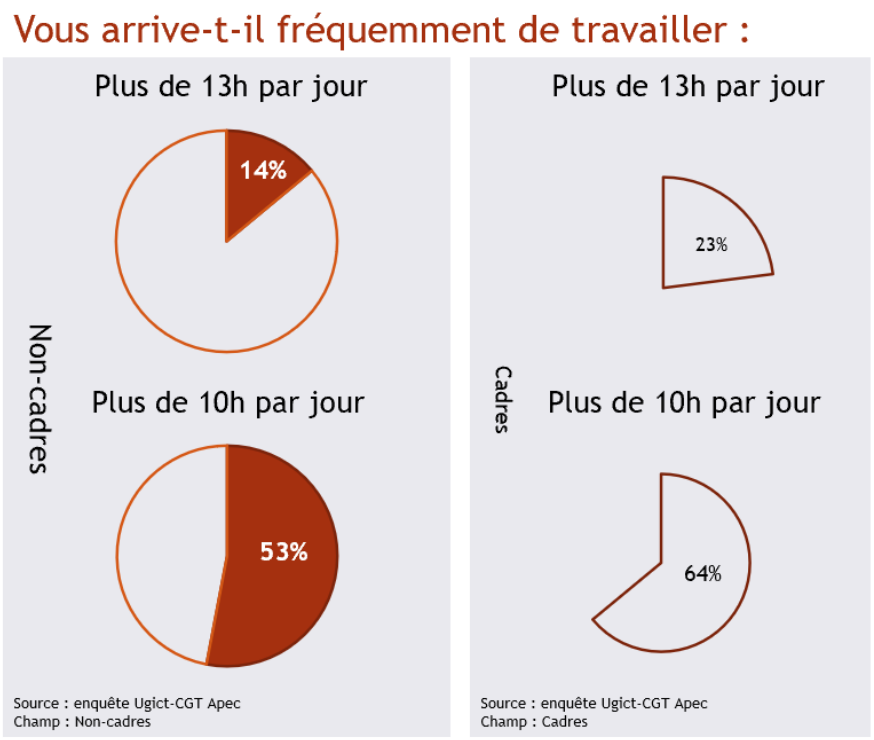
Près d'un quart des non-cadres déclarent travailler fréquemment plus de 48 heures par semaine (dont 8 % plus de 60h). De plus, 53 % des non-cadres déclarent travailler fréquemment plus de 10 heures par jour – dont 14 % plus de 13 heures par jour. Ces temps, s'ils sont avérés, semblent inquiétants au regard des Risques-Pscychosociaux (RPS) mais aussi du droit du travail.

Le temps de travail hebdomadaire :

Pour rappel, le temps de travail hebdomadaire est encadré par le code du travail. Sauf circonstances particulières, le temps de travail hebdomadaire **ne peut dépasser 48 heures par semaine** (article L3121-20 du Code du travail). Ce maximum ne s'applique pas aux salarié.es au forfait en jours qui peuvent légalement travailler jusqu'à 78 heures par semaine sur 6 jours.

Le temps de travail quotidien :

La durée quotidienne de travail par salarié.e ne peut excéder dix heures sauf circonstances particulières (article L3121-18 du Code du travail) et 13 heures pour les salarié.es au forfait en jours.



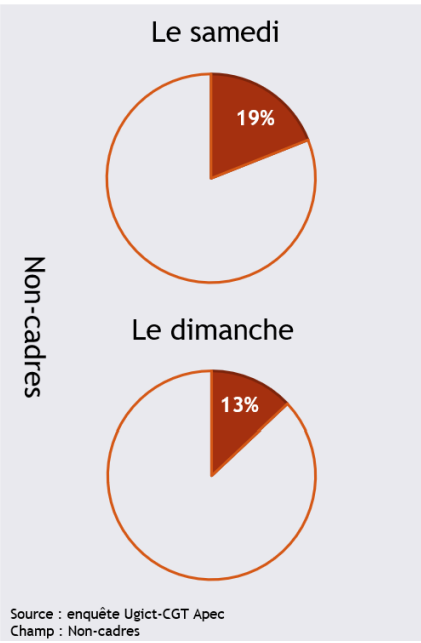
En plus des temps de travail longs, c'est également l'amplitude horaire qui semble conséquente pour les salarié.es de l'Apec. En effet, 22 % des non-cadres déclarent commencer leur journée de travail avant 8h au moins une fois par semaine (*vs* 19 % pour les cadres). En ce qui concerne la fin de journée, ce sont **13 % des non-cadres qui déclarent finir leur journée de travail après 19h** au moins une fois par semaine (***vs* 23 % des cadres**). Ainsi, malgré un temps de travail contrôlé par un volume horaire hebdomadaire et un décompte de ce temps de travail, les non-cadres à l'Apec semblent avoir un temps relativement similaire aux cadres avec, cependant, toutes les contraintes du pointage (moindre liberté d'organisation de son temps, moindre rémunération…).

TEMPS DE TRAVAIL

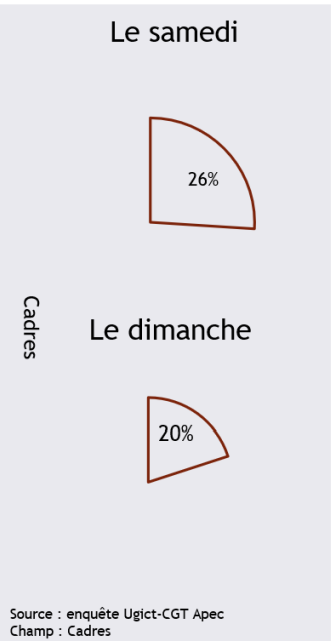
…QUI EMPIETENT SUR LA VIE PRIVEE

Outre les longues semaines et les amplitudes de travail importantes, un nombre non négligeable de salarié.es travaillent pendant leurs journées de repos (samedi, dimanche ou congés). Ainsi, 19 % des non-cadres déclarent qu'il leur arrive de travailler le samedi et 13 % le dimanche (*vs* respectivement 26 % et 20 % pour les cadres).

Vous arrive-t-il de travailler :



Source : enquête Ugict-CGT Apec
Champ : Non-cadres



Source : enquête Ugict-CGT Apec
Champ : Cadres

Les raisons à ce débordement sont diverses et en lien avec les temps de travail long : rattraper du retard, notamment lorsqu'un événement imprévu arrive, préparer les réunions et ateliers du lundi, répondre à des mails…

> *« Pour anticiper certaines tâches et alléger mes journées de travail, mais aussi pour me mettre en conditions si je dois intervenir en public dès le lundi. Il s'agit d'actions concrètes comme répondre à mes mails, gérer, planifier et optimiser mon agenda, m'approprier une nouvelle thématique d'atelier ou préparer une intervention en entreprise ou encore préparer ma prise de parole lors de l'animation d'un webinaire "informel". »* ***Raison du travail le week-end***

> *« Pouvoir vérifier l'agenda et faire ma programmation de RDV au calme sans l'urgence constante du quotidien. Pour vérifier si mon atelier du lundi a assez d'inscrits ou si je dois l'annuler.»*
> ***Raison du travail le week-end***

50 %

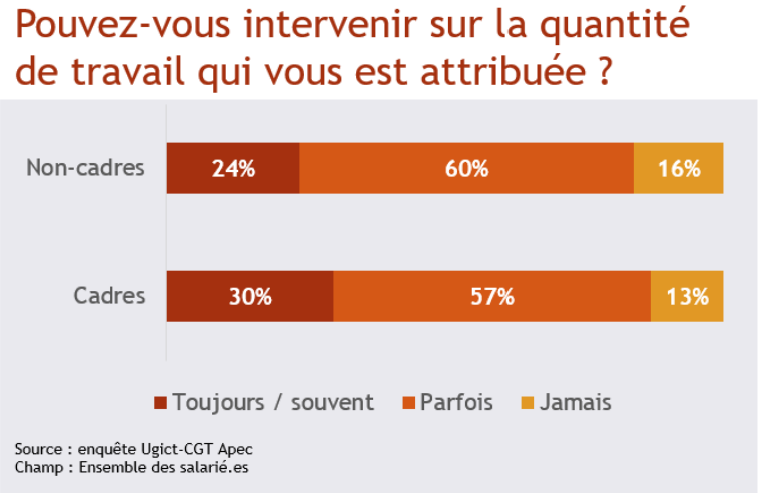
Des salarié.es de l'Apec travaillent pendant leurs congés

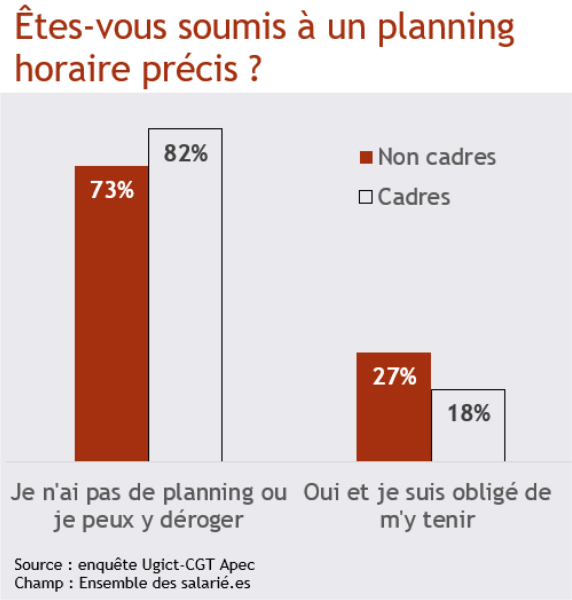
> *« Préparer un support pour une animation demandée par le manager très tardivement et dont l'activité de la semaine n'a pas permis de dégager du temps. Attendre un mail d'un client pour diffuser son annonce rapidement »* ***Raison du travail le week-end***

AUTONOMIE

UNE AUTONOMIE SIMILAIRE MALGRE UN CONTROLE STRICT DES TEMPS

Si les cadres et les non-cadres ont des systèmes d'organisation des temps distincts (pointage *vs* non-décompte avec le forfait en jours), l'on pourrait s'attendre à des différences professionnelles importantes justifiant cette dichotomie des pratiques. Le critère principal d'attribution du forfait en jours étant le critère « d'autonomie », **quelle est l'autonomie des non-cadres à l'Apec ?**





Malgré un décompte horaire imposé par leur statut, près de 3/4 des non-cadres déclarent ne pas être soumis à un planning horaire précis, devancé.es de moins de 10 points par les cadres, qui sont 82 % à ne pas travailler sous le joug d'un emploi du temps strict. Si les non-cadres sont légèrement moins nombreux.ses à déclarer pouvoir toujours intervenir sur la quantité de travail qui leur est attribuée (24 % *vs* 30 % pour les cadres), 60 % d'entre elles.eux déclarent pouvoir le faire occasionnellement. Au quotidien, le travail des non-cadres est donc en décalage avec l'organisation du travail qui leur est prescrite par le système de pointage : ils sont tout aussi autonomes que les cadres alors même qu'ils ont plus de contraintes.

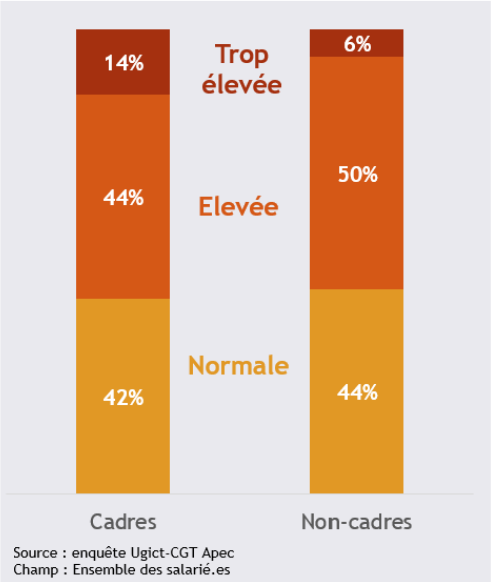
FORFAIT EN JOURS ET CHARGE DE TRAVAIL

QUEL CONTROLE ?

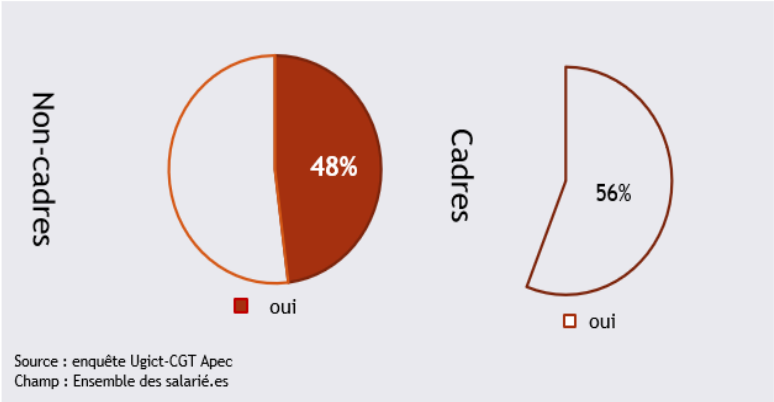
Si la question du temps de travail peut s'appréhender à travers l'étude des modes d'organisation des temps, elle peut également s'analyser à travers la question de la charge de travail. L'ensemble des salarié.es de l'Apec (au pointage comme au forfait en jours), relèvent une charge de travail importante. En effet, 56 % des non-cadres considèrent que leur charge de travail est élevée ou trop élevée, comme 58 % des cadres.

Si le système de pointage peut être décrié pour sa rigidité, la volonté de passage au forfait en jours doit attirer notre attention sur les dérives qui peuvent découler de cette modalité d'organisation du travail, notamment lorsque 56 % des cadres déclarent que leur employeur ne contrôle pas leur charge de travail alors même que c'est une obligation légale pour les salarié.es au forfait en jours.

Pensez-vous que votre charge de travail habituelle est :



Votre employeur contrôle-t-il votre charge de travail ?



En effet, lorsqu'un salarié est au forfait en jours, son employeur doit contrôler régulièrement sa charge de travail (article L3121-60 du *Code du travail*). Si à l'Apec, deux entretiens annuels sur la charge de travail sont obligatoires, les cadres ne semblent pas les associer à un vrai contrôle. Par ailleurs, la jurisprudence récente sur le forfait en jours semble indiquer que deux entretiens annuels sont nécessaires mais non suffisants pour un contrôle régulier permettant de remédier en temps utile à une charge de travail importante[1] .

[1] *Cass.soc., 13 nov. 2014, n°13-14.206 ; Cass.soc., 14 déc. 2022, n°20-20.572 ; Cass. Soc., 10-01-2024, n° 22-15.782*

CONCLUSION

Dans un contexte de transformation de l'Apec où le management de la performance exige flexibilité, agilité et autonomie, les résultats de cette consultation nous invitent à envisager ensemble une nouvelle organisation du travail. C'est en tenant compte **des besoins des salarié.es** que nous pourrons réouvrir le dialogue sur ces enjeux, explorer des solutions innovantes et des conditions de travail adaptées. Face aux défis actuels du monde du travail, où le temps pressé est devenu la norme, cette démarche collaborative est plus que jamais nécessaire**.**

ABANDON DU POINTAGE

Les résultats de l'enquête menée par l'UGICT-CGT-Apec reflètent clairement la nécessité de **réévaluer les pratiques de gestion du temps de travail**, en particulier pour les agents de maîtrise. Ces derniers expriment le souhait d'abandonner un système de pointage qu'ils considèrent comme rigide et déconnecté des réalités de leur activité professionnelle.

TEMPS DE TRAVAIL ET AUTONOMIE

L'enquête révèle également que les temps de travail sont excessifs, notamment étalés sur les week-ends et les congés, il est donc nécessaire que l'Apec se dote de **méthode et d'outils pour réguler la charge de travail**. De plus, l'utilisation du forfait en jours doit être associée à une vraie pratique de déconnexion des salarié.es. Cette dernière modalité est avant tout un levier d'autonomie et de flexibilité (critères essentiels de réussite du management de la performance) permettant de concilier bien-être au travail et équilibre de vie.

la cgt UGICT INGÉS CADRES TECHS Apec

Si vous désirez obtenir plus d'informations sur l'enquête « Reprenons la main sur notre temps de travail de l'Ugict-CGT Apec, ou témoigner de votre situation de travail sur les questions de temps de travail, pointage, charge de travail ou forfait en jours, n'hésitez pas à nous contacter :

cgt@apec.fr