

CD 08

Résultat de l'enquête Horoquartz

#CD08



Analyse des 318 réponses obtenues

Question posée : qualifiez sur une échelle de 1 à 10 la situation avant et après la mise en œuvre du contrôle du temps de travail sur les aspects suivants de votre quotidien

Thème	Avant	Après	Variation
Qualité du travail	8.6	6.7	-22.1% ?

Thème	Avant	Après	Variation
Volume horaire de travail	9.1	8.0	-12.1% ?
Qualité des relations avec les collègues	9.1	7.1	-22.0% ?
Qualité des relations avec la hiérarchie	8.5	7.1	-16.5% ?
Qualité du service rendu aux usagers	8.5	6.9	-18.8% ?
Rémunération des heures supplémentaires	2.8	1.7	-39.3% ?
Organisation vie professionnelle / vie privée	7.8	5.8	-25.6% ?
Clarté des consignes d'utilisation du logiciel de badgeage		4.6	
Efficacité de l'outil et des modalités de badgeage		3.7	
Egalité de traitement face au contrôle horaire		3.8	
Bénéfice global de la mise en place du badgeage		1.9	

Qu'en disent les agents après un mois d'utilisation ?

L'examen des commentaires recueillis auprès des agents sur le système de badgeage révèle **des préoccupations importantes concernant le bien-être au travail** et l'efficacité des missions. Ces retours mettent en lumière des frustrations qui se traduisent par une altération de la qualité de vie au travail, et la mise en place de ce système semble avoir provoqué des **effets néfastes** sur plusieurs plans.

Stress et pression psychologique

De nombreux agents expriment un **sentiment accablant de stress** lié à la rigueur des horaires de pointage. Les craintes d'anomalies découlant d'un badgeage tardif ou d'une absence involontaire de pointage créent une **tension incessante**. Ces commentaires témoignent d'un environnement de travail où l'attention est constamment focalisée sur le respect des contraintes horaires, au détriment de l'engagement professionnel et des interactions humaines. Les agents se voient contraints de "courir" pour badger, négligeant les salutations et interactions professionnelles ou sociales, ce qui limite le renforcement des liens au sein de leur équipe. Les agents subissent un **double contrôle**, celui de la qualité de leur travail par leurs supérieurs hiérarchiques, et celui de leurs horaires de travail, par la pointeuse.

Imprécision et inadaptation aux réalités de terrain

Les agents soulignent que le système de badgeage ne prend pas en compte la nature variée de leurs fonctions. Pour ceux dont le travail est souvent sur le terrain ou qui doivent naviguer entre différents lieux, la **rigidité** imposée par le pointage devient un **obstacle manifeste**. Les agents doivent jongler entre le respect des horaires de bureau et la réalité de leur travail, ce qui engendre une **frustration considérable**. Cette inadéquation met en avant le manque de connaissance de la DRH des spécificités des différents métiers de la collectivité, réduisant l'efficacité opérationnelle et **affectant le moral des agents**. En outre, tous soulignent qu'il n'y a **aucune plus-value**, ni pour les agents, ni pour les usagers.

Inégalités et sentiment d'injustice

Un autre point soulevé concerne les inégalités perçues par les agents. Les personnes ayant un accès facilité à des

dispositifs (ordinateurs rapides, téléphones mobiles) pour le badgeage se retrouvent dans une position plus avantageuse que celles **contraintes de se connecter à un seul ordinateur surchargé**. Le fait que les agents sur le terrain doivent naviguer entre des horaires fixes et les exigences de leurs missions crée un **climat de frustration et de méfiance**. Cela va à l'encontre des principes de justice et d'équité au travail, contribuant à un sentiment d'injustice qui, là encore, à court terme, va **miner la cohésion d'équipe**. Il est particulièrement constaté que certains agents, bénéficiant d'exemptions de badgeage en raison de leurs postes (les plus hauts salaires), laissent d'autres se sentir sous contrôle et sous surveillance, renforçant l'**infantilisation** au lieu de promouvoir un climat de confiance. Les agents en horaires fixes manifestent particulièrement leur **incompréhension face à ce dispositif** qui leur est imposé.

Impact sur les relations professionnelles

Les commentaires pointent une **dégradation des relations entre collègues**. La nécessité d'atteindre au plus tôt son poste de travail pour badger renforce la précipitation, ce qui **réduit le temps de convivialité et d'échanges**. Les agents évoquent une atmosphère de travail où ils se sentent davantage comme des « machines » contraintes par des règles strictes que comme des membres d'une équipe collaborative. Ce contrôle systématique remplace la confiance jusqu'ici établie entre les managers et les agents placés sous leur autorité, et dégrade également ces relations. Ce changement de dynamique nuit non seulement au moral des agents, mais a également des conséquences sur la qualité du service rendu aux usagers, qui peuvent ressentir le **manque d'engagement et d'humanité**. À terme, nous redoutons un **pourrissement des conditions de travail**, et en aucun cas une amélioration.

Nécessité d'adopter une approche humaine

Dans ce contexte, les commentaires soulignent l'urgente nécessité d'une approche plus humaine et flexible concernant la gestion du temps de travail. Les agents demandent des améliorations qui tiennent compte de l'organisation de leur journée et de la diversité de leurs missions. Ils souhaitent que leurs préoccupations soient entendues et prises en compte. Ce besoin de reconnaissance et d'adaptation des horaires de travail est essentiel pour améliorer leur qualité de vie au travail.

Nos conclusions :

Les nombreuses réponses à ce questionnaire et les remarques des agents doivent servir de base pour réévaluer le système de badgeage, qui s'apparente à ce jour à un Big Brother Orwellien, afin d'obtenir **une solution qui soit bénéfique pour tous, en phase avec les réalités du terrain, et qui préserve les relations professionnelles ainsi que le bien-être au travail**.

En mai 2024, nous avons déjà proposé de mener une réflexion plus globale sur la qualité de vie au travail, en utilisant le temps de travail comme levier pour mieux concilier vie professionnelle et vie privée. (<https://cgt-ardennes.fr/article/143-La-question-du-temps-de-travail-revelatrice-de-la-nature-du-dialogue-social>). Cette proposition a été refusée par la Direction Générale de l'époque.

La collectivité doit, cette fois, démontrer son engagement à **prendre en compte ces retours pour ajuster ses politiques en matière de qualité de vie au travail**.

En conclusion, face à l'inutilité manifeste du dispositif actuel, la CGT appelle à l'**abrogation** ou, à tout le moins, une suspension, en attendant une **réelle négociation sur l'amélioration des conditions de travail**, et une refonte du guide du temps de travail, prenant en compte toutes les spécificités des 157 métiers de la collectivité. Les investissements en services, matériels et logiciels en cours sur ce projet doivent être mis en pause tant qu'aucun **accord collectif** n'a été conclu sur ce sujet. Cette prise en compte de nos demandes par la Direction permettra non seulement de **restaurer un climat de confiance**, mais aussi d'**améliorer significativement la qualité de vie au travail** de tous les agents, et le service rendu aux usagers.

RELATIONS ENTRE COLLÈGUES
VIE PROFESSIONNELLE/PRIVÉE
INADAPTE
FLEXIBILITÉ
MANQUE DE CONFIANCE
INÉGALITÉ
PROBLÈMES TECHNIQUES
CONTRÔLE
PERTE DE TEMPS
QUALITÉ DU TRAVAIL
STRESS
ANOMALIES CONTRAIGNANT
HEURES SUPPLÉMENTAIRES
SERVICE AUX USAGERS
DÉMOTIVATION
ANXIÉTÉ