



SUDINFO

BULLETIN MENSUEL D'INFORMATION,
DE REFLEXION ET D'EXPRESSION
de la Section syndicale Sud Santé Sociaux
à destination des agent(e)s du Samusocial de Paris

Membre de l'Union
syndicale
Solidaires

N° 30

Novembre

2020

CANTORIEL : UN OUTIL A DOUBLE TRANCHANT ?

Le 23 septembre 2020, les représentant-e-s du personnel du syndicat Sud Santé Sociaux du Samusocial de Paris, ainsi que les autres syndicats, se sont réuni-e-s avec les services des ressources humaines et d'administration du personnel, dont le service paie, au sujet de la gestion du temps de travail. C'était une réunion longuement attendue depuis environ deux ans. La pression était forte, face à l'attente des agent-e-s qui très souvent restent sans réponse dans leur incompréhension relative du logiciel Cantoriel. Les remarques venant de leur part étaient nombreuses : des heures de la balance horaire qui disparaissent sans explication, impossibilité de vérifier au fil de l'eau la prise en compte ou non des heures créditées dans la balance horaire ou encore absence de suivi des heures de délégation pour les représentant-e-s du personnel. Voici donc une première liste de questionnements rapportés devant l'administration, par notre section syndicale, à l'époque :

- 1) les **heures supplémentaires** sont-elles prises en compte sur Cantoriel, notamment celles engendrées par les obligations de service ?
- 2) le **repos compensatoire** incluant une "semaine blanche" - pourtant d'usage depuis plusieurs années - serait-il supprimé ?
- 3) l'octroi des journées d'heures supplémentaires effectuées en **remplacement** des agent-e-s absent-e-s ou non remplacé-e-s, sera-t-il supprimé ?
- 4) certains **roulements** précédemment établis, seraient-ils supprimés, remettant ainsi en cause les plannings à venir ?
- 5) les deux "**jours d'habillage**" seraient-ils maintenus ?
- 6) les **temps de transmissions** seraient-ils pris en compte et comment ?

À l'époque, de nombreux agent-e-s n'avaient toujours les **codes d'accès** à leur compte Cantoriel, notamment des vacataires avec plus de 6 ans d'ancienneté. Des managers transmettaient encore à la main, les paramètres de paie. Les dates d'arrivée au Samusocial de Paris et de changements d'échelons ne figurent plus sur les bulletins de paie, et à cette même période, les CP (**congés payés**), les RTT et les CET (**Compte Epargne Temps**) ne figuraient pas non plus. De même que certains **salaires** qui avaient été versés sur la base d'un montant erroné, des éléments ayant été très mal référencés sur le logiciel Cantoriel (grille de salaire, amplitude de travail).

L'une des incohérences les plus étranges avec ce logiciel Cantoriel, a été par exemple la comptabilisation en jours et en heures des CET. Pour prendre un exemple concret : une agente travaillait auparavant 7h30 par jours, 5 jours par semaine, du lundi au vendredi, avec un contrat de 35 heures et des RTT, pour compenser les 37,5 heures qu'elle travaillait en réalité. Suite à un changement de contrat imposé, elle s'est retrouvée à travailler sur des cycles de 3 à 4 jours par semaine, avec une nouvelle durée de travail par journée de 8h15, totalisant ainsi une moyenne de 35h par semaine effectives, perdant du coup les RTT. Habituellement, quand l'agente souhaitait se faire payer des CET, elle comptait en nombre de jours pour connaître le montant équivalent qui lui serait versé. Dans notre cas, par rapport à sa catégorie, le montant était de 90 euros par jour de CET. Or, avec son changement de contrat et la conversion en

heures des jours CET ainsi que CP, une incohérence a vu le jour. Cette agente s'est demandé si pour connaître le montant qu'elle recevrait en se faisant payer des CET, désormais comptabilisés en heures et non plus en jours, il fallait diviser par 7h30 ou par 8h15 ? Selon que l'on divise par une journée de travail de 7h30 ou 8h15, le nombre de jours équivalents obtenus est différent, et dans le cas d'une journée de 8h15, le nombre de jours est moindre et par conséquent, a priori, le montant payé des CET devrait également diminuer. L'agente semblait donc perdante au change. Dans un premier temps l'administration a répondu à l'agente, qu'en effet, désormais, il fallait diviser le nombre total des heures CET figurant désormais sur la fiche de paie, par 8h15 dans son cas. Pourtant, dans cette même fiche de paie, l'ancien solde de 19 jours continuait à figurer, avec aux côtés, une équivalence en heure de 133 heures environ. Or, si l'on se tenait à l'instruction des 8h15, ce n'était pas 19 jours mais 16 jours approximativement qui devaient figurer. Cela fait quand même une grande différence entre 19 jours CET et 16 jours CET si on se les fait payer à hauteur de 90 euros chacun. Finalement, la réponse qui lui a été apportée, plus d'un an après, par le service paie, était qu'il fallait diviser par 7 le total des heures pour connaître l'équivalent "jours" des CET à se faire payer. En définitive, elle n'est pas si perdante au change, et c'est même mieux.

Si nous nous sommes attardés un peu beaucoup sur cet exemple concret, ce n'est pas tant pour chercher la petite bête, mais pour tenter de faire comprendre dans quelle situation, l'**opacité**, les **incohérences** et le **manque de réponses** de la part de l'administration, peuvent mettre un-e agent-e. Situation d'**incertitude**, absence d'éléments probants pour avoir prise sur l'**anticipation** de ses propres heures et de son propre salaire, de son temps, de son argent, afin de pouvoir organiser sa vie comme tout-e un-e chacun-e. Certes, nombreux-ses sont celles et ceux pour qui **100 euros** ne représentent pas tant sur un mois. Pourtant, encore plus nombreux-euses sont celles et ceux pour qui 20 euros, comptent énormément à la fin du mois. Nous ne donnerons pas ici les réponses qui nous ont été communiquées à cette occasion par l'administration. Toutes les questions n'ont pas eu de réponse, et les réponses données ne reluisent pas forcément en clarté. Nous laissons les agent-e-s voir par eux-mêmes si elle-ils se retrouvent dans ces questionnements et si elle-ils ont eu des réponses de la part de l'administration.

Néanmoins, nous restons à vos côtés pour poursuivre ensemble les efforts afin que chaque agent-e puisse avoir des **perspectives claires** sur le temps, **organiser sa vie** privée en connaissance de cause, sans être obligé-e constamment de rester dans l'incertitude et le flou. Pouvoir organiser sa vie privée est essentiel pour une **vie saine** : rendez-vous médicaux, emmener les enfants à l'école, recevoir de la famille, sortir, faire des courses, participer à la vie de la cité, vivre quoi... et ne pas laisser s'immiscer le travail en le laissant dicter même notre sommeil et nos rythmes biologiques. Les plannings doivent être consultables sur un an, et tout changement communiqué largement à l'avance et ne doit pas se répéter incessamment.

