



HEURES SUPPLEMENTAIRES : **QUAND LA CEMP CROIT REGLER LE PROBLEME** **AVEC UN « SOCIAL-INFO » !!!!!**

Cinq pages pour trouver une solution (???) au problème des heures supplémentaires, voilà ce qu'il faut à la direction. Pour **Sud**, une seule phrase suffit :

MISE EN PLACE D'UN OUTIL DE CONTROLE FIABLE ET INFALSIFIABLE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL !

Et le problème est réglé.

Mais encore faut-il, réellement vouloir trouver une solution et non pas essayer de maintenir une situation scandaleuse d'hypocrisie sur le sujet.

S'il y a un point d'accord avec la DRH c'est bien sur le constat que cela fait très (trop) longtemps que la question des heures supplémentaires non déclarées (ou abusivement non validées par la hiérarchie) fait l'objet d'échanges entre organisations syndicales et direction. Cette dernière affirme toujours être de bonne volonté et en veut pour preuve l'enquête qu'elle a menée et qu'elle vous restitue dans ce « SOCIAL INFO ».

Vous y trouvez quelques pourcentages, par exemple :

► **44.5%** de ceux qui réalisent des dépassements **ne les déclarent jamais !**

Françoise MARCOURT aurait dû rajouter celui-ci (issu de leur enquête) : **44% les déclarent occasionnellement.**

On peut donc conclure : seulement **12% des salariés déclarent systématiquement** leurs heures supplémentaires (conclusion aussi tirée par la CEMP dans son enquête... mais qu'elle se garde bien de vous communiquer)).

► Parmi les 44.5% qui ne font aucune déclaration de dépassement, 70% d'entre eux estiment qu'ils sont **peu significatifs (?)** et constituent **une anticipation pour s'avancer.**

Une anticipation pour s'avancer sur quoi ?

En effet dans le même paragraphe on trouve les principaux motifs de dépassement :

- 82% des motifs pour travail administratif
- 72% pour des RDV qui se prolongent
- 38% pour du phoning

Et quand bien même cette notion de « prendre de l'avance » serait à considérer, elle ne serait que la

démonstration que cette nécessité de s'avancer est la conséquence de l'impossibilité de faire son travail en temps voulu (faire le veille ce que l'on ne pourra pas faire le lendemain).

C'est bien la démonstration de l'inadéquation entre la charge de travail et le temps de travail.

Quant au fait que des salariés considèrent comme « peu significatif » ces dépassements (15 à 30 minutes par jour, tout de même) cela n'est que la traduction de leur désarroi face aux tâches qu'ils ont à accomplir. Quelle serait leur attitude si l'entreprise leur demandait, officiellement, de travailler 37h30 et d'être payé 35 heures ?

En tout état de cause, la DRH ne peut faire écho au sentiment exprimé par des salariés. Elle sait pertinemment que ce qui se passe est illégal et que ce qui est exposé par les salariés ne l'exonère en rien de sa responsabilité.

La CHARTE du DEPASSEMENT du TEMPS de TRAVAIL ou l'art de réécrire le droit

« *Le collaborateur doit systématiquement.....avertir par écrit son manager....* » : encore une nouveauté ! Mais surtout une nouvelle source de conflits notamment si l'on considère les principaux motifs de dépassement.

Et pourquoi écrire cela alors que, sur le portail RH, nous pouvons lire :

Les dépassements implicites à la durée théorique sont reconnus par la jurisprudence au titre des heures supplémentaires dès lors que la hiérarchie n'y a pas mis un terme.

Une fois de plus l'art et la manière d'entretenir l'ambiguïté. Et comme si cela ne suffisait pas, l'entreprise, pour tenter de se dédouaner, met en avance.

« **La RESPONSABILITE SOCIALE du MANAGER** »

Trop facile de rendre les managers totalement responsables d'un problème que la CEMP n'a jamais vraiment voulu régler.

Pour **Sud** un seul leitmotiv :

la reconnaissance de votre travail au quotidien et de votre conscience professionnelle.