

MAITRISE du TEMPS de TRAVAIL **Combien la direction vous a-t-elle** **raflé de jours de travail depuis** **2012 ?**



Depuis des années, la direction procède à un discret hold-up sur le dos des salariés : chaque 31 décembre, des milliers d'heures de travail effectuées ne sont pas payées grâce à l'écrêtage des compteurs Horaires Variables des APR et des ETAM.

Doit-on penser à du travail dissimulé, blanchi par un accord d'établissement ?

Comment cette « disparition » fonctionne-t-elle ?

Condamnée 3 fois pour faute inexcusable après le suicide de plusieurs salariés, et sous la pression de l'inspection du travail, la direction a dû mettre en place un système pour respecter la législation en matière de temps de travail.

En 2011, elle signe un accord « *Maîtrise du temps de travail* » avec la CFE-CGC et la CFDT. Les tourniquets de l'établissement pointent désormais les heures d'entrée/sortie des salariés.

Finalement l'injonction à respecter la législation adressée à RENAULT, est détournée par une direction qui en profite pour se remplir les poches !

Cet accord prévoit un bilan horaire chaque fin d'année, avec retenue de salaire pour régulariser toutes les heures négatives, et transfert des heures positives dans le CTI avec un maximum de 5h. Au-delà tout est perdu...

De *maîtrise du temps de travail*, l'accord n'en a que le nom, car si sa partie *Horaires Variables* permet aux salariés ETAM et APR de récupérer leur dépassement horaire avec une gestion autonome de leur temps de travail durant l'année, ce qui est satisfaisant dans un sens, une autre partie d'entre eux n'arrive jamais à purger les compteurs avant l'écrêtage du 31/12, à cause d'une charge de travail excessive. Un paradoxe que la direction ne peut ignorer et qui est responsable de l'explosion des compteurs.

Cela fait des années que SUD réclame les informations. En 2015, la direction de l'établissement avait donné l'indication de 3185 compteurs positifs, soit 90% des salariés concernés, mais elle avait refusé de transmettre le chiffre des heures écrêtées. A force d'entêtement, nous avons obtenu le bilan 2016, et cette fois les éléments sont éloquentes :

Effectif APR/ETAM concerné par le badgeage : 3394 personnes

Nombre de compteurs positifs : 3325, soit 98% de l'effectif

Dépassement horaire effectué : 36 052 heures

Nombre d'heures récupérées par les salariés dans leurs CTI : 11 294 heures

Nombre d'heures écrêtées au 31/12 et perdues par les salariés : 24 758 h

Soit l'équivalent de 3 433 jours de travail que la direction s'approprie !

Pour les Ingénieurs et les Cadres au forfait jours, il n'y a bien sûr aucune comptabilité !

Ce n'est que le côté visible de l'iceberg. L'invisible, représenté par les dépassements horaires des Ingénieurs et Cadres et des salariés prestataires, est bien supérieur. Nous avons demandé le bilan 2017, sans succès pour l'instant.

Cette aubaine existe depuis l'origine, et pour ne pas nous répondre, le chef d'établissement renvoie la question vers la commission de suivi avec les signataires de l'accord.

Le silence des signataires

Mais au fait, quelles sont les actions de la commission de suivi de l'accord face à cette situation qui dure ?

Que sait-on de ses réunions en huit-clos avec la direction ?

Ses travaux sont inconnus, il n'existe aucune redescende d'information des syndicats signataires. Un silence qui s'apparente à de la complicité.

Quant à la direction, elle s'en arrange bien : aux milliers de jours gratuits, s'ajoutent le non-respect des 11 heures de repos entre 2 séances de travail et le dépassement de la durée maximum de travail...

Loin d'être confus devant un tel résultat, le service des relations sociales annonce l'étude de nouveaux outils pour aider à une meilleure gestion !

Une véritable plaisanterie, car ces mesures ne s'attaqueront jamais au problème de la charge de travail.

Sans être conçus pour cela, ils passeront forcément à côté de l'intérêt des salariés et la situation demeurera inchangée.

L'accord sur le temps de travail signé depuis 2011 n'est donc pas respecté.

Pour SUD, c'est inadmissible.

Quant à l'accord sur le temps de repos (le fameux droit à la déconnexion)... on attend toujours !

Institutionnaliser le dépassement de compteur

Pourquoi les salariés se laissent-ils dépouillés de ces heures ?

Sans doute cèdent-ils à la promesse d'une prime exceptionnelle ou d'une contrepartie, or il s'agit d'une fausse liberté faillible au moindre aléa, dont seule la direction sortira gagnante. Alors que le portail d'heures était exigé pour imposer une maîtrise du temps de travail, la direction le détourne pour pousser au sur-engagement.

Ce même sur-engagement qui avait provoqué des suicides dans le passé.

Des drames potentiels à la clef

La direction devrait s'interroger sur ces heures écrêtées. Au lieu d'encaisser impunément l'argent, elle devrait analyser ce qu'il en coûte à la communauté de travail : **136 cas d'épuisements professionnels recensés par les médecins du travail en 2016 !**

On n'avait jamais atteint un tel chiffre, et les médecins avouent ne pas être en mesure de voir tout le monde.

Pour les collègues victimes de *burn-out*, c'est souvent la double peine : surcharge de travail à l'origine de l'explosion des compteurs, puis une fois dépistés par la médecine du travail et pris en charge par leur médecin traitant au frais de la sécurité sociale, l'impossibilité de récupérer les 50 ou 60 heures d'excédent après l'arrêt de travail.

Une situation totalement assumée par la direction, qui se retranche derrière l'accord.

Quant aux salariés au forfait (70% des effectifs), pas de compteur, pas de trace...

ET SI CES HEURES ÉTAIENT RESTITUÉES AUX SALARIÉS ?

Au lieu de se les approprier, la direction pourrait proposer de mutualiser ces heures entre les salariés, afin de répondre aux besoins de solidarités : longue maladie, enfants malades, intempéries et pourquoi pas, fermeture de l'établissement pour cause de compétition de golf ?...