



Avis motivé du syndicat FO sur Le Bilan des Heures Supplémentaires et Complémentaires

Outre le fait de garantir le respect de la législation, la présentation annuelle du bilan des heures supplémentaires et complémentaires, que Force Ouvrière réclame depuis près d'un an, est un outil essentiel pour toute entreprise souhaitant optimiser sa gestion du temps de travail. Il permet d'analyser en détail les heures effectuées au-delà de la durée légale ou contractuelle, d'identifier les éventuels dysfonctionnements et de mettre en place des actions correctives, si toutefois la Direction en a la volonté ...

Alors, analysons ...

Le document présenté nous laisse perplexe ... étant donné que le dépassement du contingent intervient après les heures supplémentaires (en limite de ce même contingent) qui elles-mêmes s'opèrent après le dépassement des heures complémentaires, il est difficile de comprendre comment le nombre de salariés ayant effectués des heures supplémentaires peut être supérieur à ceux bénéficiant des heures complémentaires !

Autre remarque, pour être efficace dans l'analyse, il est important de déterminer le volume total d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées, ainsi que leur répartition par service, **par équipe et par individu**. Ce travail de détail permet de repérer les éventuels pics d'activité ou les situations de surcharge de travail.

Malgré tout, nous constatons que les volumes des heures supplémentaires et complémentaires sont très importants pour le nombre de salariés du site (environ 280 OETAM uniquement) ; **plus de 23 000 heures, soit près de 13 Equivalents Temps Plein !!!** Et il n'est pas fait état des heures à récupérer et des HOV écrêtées, qui faussent allègrement les données.

La Direction nous présente les motifs de recours aux heures supplémentaires et complémentaires mais pas la répartition selon les causes identifiées.

Alors Force Ouvrière s'interroge :

Le constat d'heures effectuées, en lien avec le nombre d'arrêts maladie n'est-il pas la conséquence directe du vieillissement de la population (pyramide des âges) dénoncé à plusieurs reprises par notre syndicat lors de rendu d'avis du Bilan Social, et qui doit conduire à réfléchir à la politique d'embauche ?

Nous observons un besoin quasi permanent de main d'œuvre sur des « projets », ce qui est un très bon signe. Si notre site se voit confier des projets, c'est que l'on croit dans son développement. Alors, quand permettront-ils de créer de l'emploi durable et entraîneront des embauches ? Comment cela se concrétise-t-il en matière d'emploi ?

Sur le remplacement des élus, nous constatons que la Direction néglige qu'elle dispose d'une représentation du personnel forte qui mobilise des heures de délégation pour l'exercice de ses prérogatives. **Le besoin de remplacement est « structurel » et les heures supplémentaires ne sont pas une réponse satisfaisante.** Cela signifie qu'il est une caractéristique, ancienne, de la structure et qu'il correspond à un besoin de main d'œuvre constant, que le socle social commun a lui-même validé par accord. La part des heures supplémentaires imputée à la présence d'une représentation du personnel est de la seule responsabilité de la Direction qui n'embauche pas suffisamment pour l'assumer.

Par ailleurs, nous souhaitons porter à l'attention de la Direction qu'un recours excessif aux heures supplémentaires peut entraîner des répercussions majeures sur les salariés, tant sur le plan physique que psychologique. Une surcharge de travail prolongée peut entraîner une fatigue chronique, une diminution de la concentration et une augmentation des erreurs, mettant ainsi en péril la qualité du travail effectué.

D'un point de vue psychologique, l'accumulation d'heures supplémentaires peut être source de stress et d'anxiété, en particulier lorsqu'elle est imposée. Cette pression peut provoquer une démotivation, voire un épuisement professionnel (burn-out). Il est donc important d'évaluer cet impact et de prendre les mesures nécessaires pour préserver le bien-être des salariés. Il est essentiel que l'entreprise veille à une répartition équitable de la charge de travail, en favorisant un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Une analyse régulière des données recueillies permet d'identifier les éventuels dysfonctionnements, tels qu'une mauvaise planification des tâches ou un manque de personnel.

Le recours systématique aux heures supplémentaires signifie selon nous, que l'entreprise ne dispose pas d'un effectif suffisant pour absorber la charge de travail courante.

FO est conscient du travail nécessaire à l'analyse de ce document et la mise en place d'actions correctives mais espère que la Direction acceptera la participation des élus. En l'état actuel, le syndicat Force Ouvrière est contraint de rendre **un avis négatif.**