

Heures Supplémentaires : une course contre le temps et un manque à gagner non négligeable !

Dans nos échanges réguliers, les collègues de tous horizons affirment majoritairement faire régulièrement des heures supplémentaires. Cette situation est totalement anormale, d'autant qu'elles ne sont jamais répertoriées officiellement par la Direction.

Les remontées de nos enquêtes locales ont toujours été édifiantes : 92 % des répondants déclarent dépasser leurs horaires dont 27 % tous les jours et 39 % plusieurs fois par semaine. Ces dépassements généralement effectués le soir (65%), à défaut le midi (41%), le matin (18%) ou indifféremment (17%), servent aux traitements des dossiers, de la messagerie, de RDV clients, du phoning, voire du fonctionnement de l'agence...

Régulièrement effectuées... jamais payées !

Un manque à gagner, OUI... mais de combien ?

Les heures supplémentaires doivent être rémunérées avec une majoration de salaire (25% pour les huit premières heures supplémentaires, 50% pour les suivantes).

Sur la base de la rémunération moyenne (bilan social 2023) et de 2 situations malheureusement assez « répandues », loin d'être les pires (l'enquête indiquait que 4 % des répondants avouaient faire plus de 90 minutes par jour), nous avons calculé les manques à gagner :

* pour **2 h par semaine**
(ce qui fait simplement 1/2 h/j sur 4 jours)
= **265 €/mois**

* pour **3 h 1/2 par semaine**
(soit 3/4 h/j sur 4 jours et 1/2 h le 5^{ème} jour)
= **583 €/mois**

Pour faire simple : 1 heure
supplémentaire régulière/semaine
= **132,50 €/mois.**

Pour aller plus loin, chacun(e) peut faire sa propre simulation et facilement calculer son manque à gagner annuel = « Nombre d'heures/hebdo x 132,5 € x 13 mois », sans oublier les incidences sur les autres primes !

⊗ Dans les 2 exemples précédents, nous arrivons aux sommes annuelles significatives de 3 445 € et 7 579 €...

Un manque de reconnaissance flagrant

Avec l'apparition des BU, les fermetures, les diminutions d'emplois, voire les suppressions, l'amplification de ce travail supplémentaire, qualifié de clandestin aux yeux des tribunaux, est sous-jacente. Plusieurs mesures et préconisations sont à mettre en oeuvre, et le SPBA/CGT fera tout pour que celles-ci soient intégrées aux plans d'actions à venir.

Comment les faire reconnaître ?

La jurisprudence en la matière est claire : « Pour condamner l'employeur à payer des heures supplémentaires, il doit être constaté soit que ces heures ont été imposées par la nature ou la quantité de travail demandée, soit qu'elles ont été effectuées à la demande ou au moins avec l'accord implicite de l'employeur. Toutefois, si les circonstances l'exigent, un salarié peut effectuer des heures supplémentaires sans accord préalable, mais cela doit être justifié. » Les tribunaux n'auront pas à chercher bien loin pour établir le cas de figure tangible qui s'y rapporte car, à la CEPAL, les critères énoncés sont franchement cumulatifs. Au travers des différentes interventions des Représentants du Personnel (Syndicats, CSE, CSSCT), le constat est régulièrement réalisé, nul ne peut l'ignorer... sauf, bien sûr, la Direction qui se plonge dans sa stature « autruchocepaliennne » favorite.

Derrière l'augmentation constante de nos résultats, se cache une réalité : celle d'augmenter la productivité, de nombreux salariés se retrouvent enfermés dans un cycle où dépasser l'horaire devient indispensable pour tenir le coup et ne pas se mettre en danger. Mais cette pratique a un coût bien trop élevé, tant sur la santé que sur l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle...

→ La santé en péril

Les conséquences sur le bien-être ne sont pas anodines. Le stress chronique lié au surmenage, selon l'Organisation Mondiale de la Santé, peut entraîner des troubles cardiovasculaires, de la dépression ou un épuisement professionnel sévère. Devant cette fatigue intense, accompagnée d'un cynisme grandissant, les salariés gardent le silence, laissant ainsi leur santé s'en ressentir lourdement.

→ Risques juridiques et conséquences sociales

Au-delà des risques de contentieux pour non-respect du Code du travail, la réputation de la CEPAL est en jeu. Les nouvelles générations, qui placent la qualité de vie au travail au centre de leurs attentes, se détournent facilement de ces environnements. Par ailleurs, l'augmentation des arrêts maladie liés au surmenage (*pour ne pas dire burnout*) se traduit par une hausse des charges sociales, alimentant ainsi un cercle vicieux qui ne profite à personne...



Site internet : www.is.gd/s/pbac.gt

→ La spirale du toujours plus

La pression, qu'elle soit exprimée ouvertement ou subtilement, incite à en faire davantage : l'obligation (*étroitement contrôlée*) de réponse sous 24h, les rappels en fin de journée, terminer les dossiers coûte que coûte ou combler le manque de personnel. La peur de paraître désengagé, de se faire éclipser ou de compromettre un délai déjà serré transforme ces heures supplémentaires en réflexe quotidien. Résultat : une course contre la montre qui, au lieu d'améliorer réellement la performance, épuise petit à petit ceux qui la vivent.

→ Quand le travail empiète sur la vie personnelle

Le flou entre vie professionnelle et vie privée a des répercussions bien réelles et le temps normalement consacré aux moments de détente est sacrifié sur l'autel de la productivité. Ce déséquilibre, qui s'installe jour après jour, fragilise les liens familiaux et sociaux et engendre un sentiment d'isolement et de frustration. A terme, cela peut mener à des conflits, un absentéisme accru ou même des départs précipités.

→ La hiérarchie comme point d'appui dès lors qu'elle en a les moyens.

Pour le SPBA/CGT, l'activité d'encadrement ne se résume pas à la collecte de chiffres, à porter la parole « d'en haut », distribuer de bons et mauvais points, les yeux continuellement rivés sur les outils de suivis et autre benchmark. Contrairement à la Direction, le SPBA/CGT affirme l'indispensable fonction critique et constructive du manager, y compris dans son rôle d'alerte face aux dérives qui peuvent résulter de choix trop hâtifs. Sur le terrain, la hiérarchie est très souvent reconnue et se valorise dans l'accompagnement et le soutien qu'elle apporte aux équipes.

Des solutions pour retrouver l'équilibre

Pour inverser la tendance, il est urgent de repenser nos modes de fonctionnement :

- 1. Transparence et contrôle** : arrêt des connexions automatique le midi et le soir pour le respect des horaires.
- 2. Sensibilisation des Managers** : former les DAM/D2A à détecter les signaux d'alerte et encourager une approche qui privilégie la qualité du travail plutôt que la quantité des heures effectuées.
- 3. Valoriser la déconnexion** : mettre en place des plages horaires sans e-mails et veiller au respect des temps de repos légaux.
- 4. Encourager la parole** : créer des canaux d'alerte, même anonymes, pour que chacun puisse signaler en toute sécurité les pressions induites par ces heures supplémentaires non reconnues.

Les heures sup non déclarées ne sont pas une fatalité, mais le symptôme d'un déséquilibre profond dans l'organisation du travail à la CEPAL. Il est temps pour nos dirigeants d'assumer leur responsabilité en protégeant les collègues, car un salarié serein est non seulement plus performant mais aussi le meilleur ambassadeur d'une entreprise. Remettre l'humain au cœur de la (sur)performance, c'est investir dans une vraie qualité de vie au travail pour tous.



Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin
Section Caisse d'Épargne

Vos délégués SPBA/CGT : Sébastien
BERTRAND, Séverine LARUE, Éric
MAHIDDINE, Franck PEYROT