

DÉPASSEMENTS D'HORAIRE NON RÉMUNÉRÉS : UNE MINE D'OR POUR LES EMPLOYEURS !

Dossiers qui s'accumulent, boîte mails saturées, délais toujours plus serrés, trop de choses à faire et pas assez de temps ... Une solution : travailler en dehors des horaires de travail. La généralisation de ces pratiques met en évidence des enjeux cruciaux dont celui de la surcharge de travail et des dépassements d'horaires non déclarés. Surtravail ou travail dissimulé ?

Les Ingénieurs Cadres et Techniciens habitués à travailler « gratuitement »...

Malheureusement les conditions de travail évoluent sous des contraintes de sous-effectifs, de rentabilité, de compétitivité ou encore de mutations technologiques. Conséquences, les charges de travail augmentent et les heures de travail « non déclarées » aussi... Incités par les employeurs, par conscience professionnelle, ou pour se conformer à la culture d'entreprise, nombreux sont les salarié-e-s qui ne comptent pas les heures ! Travailler trop est presque devenu la norme, d'ailleurs dans l'enquête UFICT/ via Voice à laquelle plus de 4000 cadres ont répondu, 88 % évaluent leur charge de travail à plus de 40 heures par semaine. Les managers de proximité sont souvent amenés à préparer les activités des équipes en dehors de l'horaire de référence ou sur leur temps personnel.

La mise en place du travail par mission ou à l'objectif et son corolaire, le forfait jour sont propices à ce genre de dérive. Sous prétexte d'avoir de l'autonomie dans l'organisation de sa journée, il existe un risque, celui de devenir corvéable à merci !

Le télétravail a accentué ce phénomène de travail en dehors des horaires légaux.

Ces pratiques ont pour conséquences des dépassements d'horaires non déclarés, et donc non rémunérés et non soumis aux cotisations sociales !

Quand l'évolution technologique rime avec hyperconnectivité ?

Tout d'abord, la conscience professionnelle permet d'occulter dans un premier temps les horaires de travail. Ensuite, depuis plusieurs années l'avènement des outils connectés efface toute référence au temps. Ils permettent d'être connecté-e-s jour et nuit y compris les jours de repos ! Cette « addiction » se nomme hyperconnectivité. Le premier outil a été le téléphone portable. Aujourd'hui les messageries professionnelles et instantanées comme par exemple les groupes WhatsApp -qui pour rappel ne sont pas des outils d'entreprises- sont sur tous les smartphones fournis par l'employeur, ces groupes sont également installés sur les téléphones personnels des agents. Les conséquences sur la santé des salarié-e-s sont de plus en plus visibles.... Selon le dernier baromètre du cabinet Empreinte

Le télétravail a accentué ce phénomène de travail en dehors des horaires légaux



UFICT
mines-énergie

Un espace de confiance pour agir

humaine (paru en octobre 2021) 2,5 millions d'actifs vivent actuellement un burn-out, soit près de trois fois plus qu'en mai 2020. Des chiffres alarmants qui justifient d'avancer et de porter des propositions ambitieuses en matière de droit à la déconnexion (UFICT CGT gagner un véritable droit à la déconnexion*) !

Les employeurs, sont timides pour ne pas dire frileux à mettre en place des actions concrètes et coercitives pour bloquer toutes sollicitations des salariés hors temps de travail. Pas surprenant, puisque les salariés réalisent des heures de travail « non rémunérées ! »

Quid de la charge de travail ?

Si les salarié-e-s travaillent davantage et en dehors de leurs horaires, c'est parce que la charge de travail est trop importante.

Elle entraîne :

- ▶ un déséquilibre pro/perso, avec une porosité dangereuse entre la sphère privée et professionnelle, surtout avec une charge de travail non régulée.
- ▶ un transfert abusif de cette responsabilité de l'employeur vers les salarié-e-s, sous couvert d'une soi-disant autonomie qui leur permettrait de gérer leur journée en télétravail.
- ▶ un positionnement fragile et délicat pour les managers qui peuvent être à la fois vecteurs et victimes de ce dysfonctionnement.

Les employeurs sont tenus à l'égard de leurs salarié-e-s a une obligation de sécurité, et elle recouvre les problèmes de stress au travail liés à une surcharge de travail, dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité.

Pourtant, ils préfèrent fermer les yeux et nier ce problème grandissant. Il faut dire que toutes ces heures réalisées « bénévolement » représentent des économies gigantesques, et ce n'est pas pour déplaire aux actionnaires !

Pour l'Ufict-CGT, il est plus que nécessaire d'imposer une "déconnexion effective" avec des mesures de contrôle associées. Il est intéressant de voir ailleurs en Europe ce qui se passe comme par exemple en Espagne, au Portugal ou encore en Allemagne sur le sujet. Sans cadre contraint, les dérives s'installent au seul profit des employeurs, comme celle constatée sur les gains de productivité suite à la mise en place du télétravail.

L'Ufict-CGT revendique l'ouverture de négociations dans les différentes entreprises afin d'obtenir des accords contraignants, ambitieux et dignes de ce nom sur la déconnexion, pour répondre aux attentes des Ingénieurs, Cadres et Technicien afin de préserver leur santé et leur sécurité sur le long terme.

* <https://ufictfnme.fr/gagner-un-veritable-droit-a-la-deconnexion>



Ingénieurs

Cadres

Techniciens

IMPLIQUÉS
CONCERNÉS
TOUS ENGAGÉS



ufictfnme.fr



facebook.com/UfictCgtFnme/