

# ... heures sup'

Avril 2009.

**...régulièrement effectuées, jamais payées !  
=> un manque à gagner non négligeable...**



Dans tous les sondages régulièrement réalisés sur la CEPAL (ex. : baromètre CHSCT), les salariés affirment majoritairement faire régulièrement des heures supplémentaires, elles ne sont nullement répertoriées... Cette situation est autant ubuesque que complètement anormale.

Avec la réorganisation CEPAL et les 125 suppressions d'emplois annoncées, l'amplification de ce travail supplémentaire, qualifié de clandestin aux yeux des tribunaux, est à craindre.

## → 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 »

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, DP, CE, CHSCT), le constat est régulièrement réalisé, nul ne peut l'ignorer... sauf, bien sûr, la Direction qui se plonge dans sa stature « autrucho-cepaliennne » favorite.



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

Sur la base de la rémunération moyenne (bilan social 2008) et de 2 situations, loin d'être les pires (nous avons eu des remontées indiquant 6 h par semaine), nous avons calculé les manques à gagner....

\* pour 2 heures par semaine (ce qui fait simplement 1/2 h/j sur 4 jours) = 204 €/mois

\* pour 3 h 1/2 par semaine (ce qui fait 3/4 h/j sur 4 jours et 1/2 h le 5<sup>ème</sup> jour) = 357 €/mois

Pour faire simple :

**1 heure supplémentaire régulière/semaine = 100 €/mois.**



Pour aller plus loin, selon son estimation d'heures supplémentaires, le salarié peut alors facilement calculer son « **manque à gagner annuel = nombre d'heures/hebdo x 100 € x 13 mois** », sans oublier les incidences sur les autres primes !

→ Dans l'exemple des 3 h 1/2 nous arrivons à une somme proche de **5000 €**

## → Pendant ce temps là...

Les insatisfactions sur les augmentations individuelles ou la part variable vont grandissantes. C'est vrai qu'il serait nettement plus intéressant d'être payé déjà pour ce qui est fait.

Ces dus, jamais payés... viennent en définitive grossir toutes les économies réalisées pour : (réf. approbation des comptes 2008)

\* payer les indemnités de fin de contrat des membres du Directoire : « En cas de non renouvellement ou d'interruption du mandat à l'initiative de l'entreprise sans motif réel ou à caractère abusif, une indemnité couvrant le préjudice subi sera versée au mandataire social concerné. Cette indemnité ne saurait excéder 28 mensualités de la rémunération brute dans le cas d'un mandataire social bénéficiant d'un contrat de travail (membre de Directoire) et de 36 mensualités pour un mandataire social ne bénéficiant pas d'un contrat de travail (Président de Directoire). »



C'est sans doute pour cela que **750 000 €** ont été mis en paiement sur l'exercice 2007 pour le départ du Président de Directoire de l'époque...

\* Ces petites sommes évitent aux malheureux mandataires de connaître des problèmes de retraite, d'autant « qu'un complément de retraite est alloué, déterminé en fonction de leur salaire, qui représente **une rente annuelle de 10 %** de leurs rémunération brute moyenne des 3 meilleurs années civiles complètement perçues au sein du GCE, à la date de rupture du contrat de travail ou à la fin du mandat social. »

\* Cette rente vient évidemment en sus des avantages retraite accordés « à tous les cadres dirigeants du Groupe sous forme de **deux régimes additionnels en points** gérés par des institutions de prévoyance. »

\* Pour ce qui est « des paiements en actions, ils correspondent aux options attribuées en 2008 par le Directoire de Natixis aux membres de la direction de la CEPAL soit **86 200 options**. »

Comme quoi, il n'y a pas de petites économies et ce qui n'est pas payé par-ci au plus grand nombre, est épargné par-là pour assurer « l'après » de quelques uns.

## → Dans le prolongement... des questions méritent réponses.

Loin de promouvoir les **dépassements d'horaires**, nous mettons l'accent sur une réalité difficilement reconnue par la hiérarchie qui, en bout de course, génère **une véritable injustice !** Sur les thèmes de la rémunération, outre la transparence qui devrait être de mise, certaines questions doivent être abordées, le **SPBA/CGT y veillera...** notamment :

\* augmentations individuelles : en 4 ans de mise en place, combien de salariés n'en ont pas eue ?

\* intéressement : en cette 3<sup>ème</sup> et dernière année de l'accord, au vu de l'écart entre les prévisions et le réalisé.... quelle réponse la Direction compte-t-elle apporter ?