

La semaine en quatre jours, pour nous, c'est 32 heures !

Mme Verdier, M. Perrin, il est où, votre « dialogue social constant et approfondi » ?

Toulouse, le 10 avril 2024

La DRFiP 31 a décidé de passer en force la question de la semaine « en quatre jours » en proposant aux représentant·e·s des personnels une réunion au beau milieu des vacances pour « débattre » (sic) de ce sujet. Que ne ferait pas M. Perrin pour être agréable au ministre, après s'être aplati devant le DG Fournel et le délégué interrégional Cornut concernant les ponts naturels des 10 mai et 16 août 2024 ?



C'est Possible

Notre direction vient de diffuser, au grand galop, aux chefs de services (avant tout échange avec les représentant·e·s des personnels) des sondages posant la question à chaque agent (plus ou moins adroitement) s'il souhaite participer à cette expérimentation, avec obligation de réponse avant le 16 avril au soir.

Une note de service de la direction générale accompagne cette proposition d'expression des agents, qui est, pour le moins, (volontairement ?) floue.

Cette note préconise en préambule un dialogue social « **constant et approfondi** ». Notre conception de la constance et de l'approfondissement de ce « dialogue » n'étant pas exactement la même, nous avons adressé aujourd'hui ce **message à notre directeur régional** :

Bonjour,

Nous constatons que vous invitez les représentant·e·s des personnels au beau milieu des vacances scolaires, le 18 avril, pour aborder une question qui, à notre sens, n'a rien d'urgent : l'expérimentation de la semaine en quatre jours.

À la CGT, nous n'avons pas de permanents et sommes inclus dans les plannings des services où nous travaillons. Mais cela, nous avons bien compris que vous vous en moquez.

Plus grave, vous nous invitez à « débattre » de la question le 18 avril alors que les collègues du département viennent de nous informer que des sondages circulent dans la plupart des services depuis ce matin (celui dont nous avons eu communication est d'ailleurs foncièrement mal conçu). Une fois que les services auront voté, au vu d'une note de service DG suffisamment floue pour tromper le monde sur ses objectifs réels, nous vous demandons sur quoi va porter le « débat » que vous entendez instituer jeudi 18 avril ?

La note signée de notre directrice générale rappelle un principe sur lequel, elle et vous-même, vous asseyez allègrement. Mais, de tout cela, nous ne sommes que peu surpris.

Je vous demande de vous engager dans cette démarche d'expérimentation, sur la base du principe directeur du volontariat des cadres et des agents, à l'appui d'un dialogue social constant et approfondi, et selon les principaux termes suivants :

Si l'on compare cette situation au temps que prend l'adoption d'un simple changement d'horaire variable dans un service de la DRFiP 31, nous ne sommes plus surpris, nous sommes furieux !

Comment peut-on se moquer des personnels et de leurs représentant·e·s sur une question qui aura tant d'incidence sur leur vie au travail, leur santé et leur vie personnelle (surtout en les informant aussi médiocrement) ?

Nous vous demandons par la présente de suspendre immédiatement les sondages en cours et de reprendre le cours du dialogue social « constant et approfondi » suggéré par Mme Amélie VERDIER, en commençant par le début, c'est à dire écouter l'avis des représentant·e·s des personnels (largement) élu·e·s, puis prendre, ensuite, l'avis des personnels en les éclairant sur tous les aspects de cette remise en cause radicale de leur vie au travail.

Salutations syndicales,

Rachel Tisné Brison et Jean-Marc Serval

Secrétaires de la section CGT Finances publiques 31

Syndicat CGT Finances publiques – Section de Haute-Garonne

Centre des Finances publiques, 17 ter Bld Lascrosses 31000 Toulouse

<https://31.cgtfinancespubliques.fr/>

cgt.drifip31@dgifp.finances.gouv.fr

Suivez-nous sur Facebook et Instagram : [@cgtfinancespubliques31](https://www.facebook.com/cgtfinancespubliques31), Twitter [@CGTfip31](https://twitter.com/CGTfip31)

Nous l'analysons en seconde partie de tract mais, auparavant, il est utile de revenir un peu sur le concept de « semaine en quatre jours ».

Qu'est-ce que la semaine « en » quatre jours ?

Aujourd'hui, la durée annuelle du travail se situe autour de 1 500 heures, alors qu'elle était d'environ 3 000 heures en 1840. Le temps de travail divisé par deux entre 1840 et aujourd'hui. Il y a donc bien un mouvement séculaire de réduction du temps de travail.

L'histoire du temps de travail est marquée par une série d'avancées et de retours en arrière. La loi de 1814 qui interdit le travail le dimanche est par exemple abolie en 1880, puis restaurée en 1906. Celle de 1936 sur les 40 heures sera suspendue par les décrets Reynaud de 1938, puis annulée par Vichy en 1941, pour être finalement restaurée en 1946. Plus récemment, les lois Aubry de 1998-2000 sur les 35 heures (36 heures dans la Fonction publique, toujours « privilégiée » !) ont été atténuées par la loi Fillon de janvier 2003. Aujourd'hui, on observe une tendance à l'augmentation de la durée du travail, non pas du fait des heures hebdomadaires, mais via le recul de l'âge du départ à la retraite : trois années de travail en plus (172 trimestres seront nécessaires pour une retraite à taux plein). C'est 4 836 heures de travail en plus, ce qui sur 43 annuités fait en moyenne **1h52 de plus par semaine par rapport à la retraite à taux plein à 60 ans avec 40 annuités de cotisation).**

Le projet de semaine en quatre jours que veut déployer le ministre de la Fonction publique, sans toucher à la durée hebdomadaire ou annuelle du travail aboutira à **des journées de travail de 9h38 pour le module horaire à 38 h30, 9 h15 pour le module à 37 h et 9 h03 pour le module à 36 h12. La revendication de la CGT du début du 20^e siècle pour la journée de 8 heures se trouve donc très largement piétinée. C'est, de facto, un retour au 19^e siècle que nous propose le gouvernement Macron/Attal/Guérini !**

Quand la semaine de 4 jours est « mauvaise » !

Il y a semaine de 4 jours et semaine de 4 jours. La « bonne », c'est celle qui est prétexte à une réflexion sur le travail et une amélioration de son organisation, ce que réclame à cor et à cri la CGT dans toutes les instances. La « mauvaise », elle, consiste à faire en 4 jours exactement ce qu'on faisait avant en 5 : même nombre d'heures, même présentisme, mêmes tâches inutiles... sur des journées de travail plus longues et éreintantes. Avec des journées pareilles, on n'a pas trop d'un jour de repos supplémentaire (certainement non choisi) pour s'en remettre ! Faire en quatre jours les heures qu'on faisait en cinq, c'est désormais possible, en Belgique par exemple. De nombreuses personnes s'en réjouissent quand même, parce que c'est bien agréable d'avoir trois jours « off ». Quand on est jeune, urbain, en bonne santé et sans enfant, c'est toujours bon à prendre. Mais cela n'a rien d'une révolution miraculeuse ! D'abord, ce n'est pas tout à fait un cadeau si le nombre d'heures, la charge de travail et la productivité sont inchangés. Ensuite, **cela ne marche pas pour tout le monde : les parents solos, les aidants ou encore les personnes à la santé fragile ne peuvent pas assumer des journées de travail plus longues.**

Si le travail est insupportable, même quatre jours, c'est toujours quatre jours de trop ! Ne gâchons pas cette occasion d'innover et de travailler mieux !

L'exemple de l'entreprise LDLC

Depuis deux ans, le groupe LDLC s'est converti à la semaine de 4 jours. Son dirigeant a compris que la confiance que l'on accorde aux salariés n'est pas seulement un gage de bien-être, mais permet aussi de gagner considérablement en autonomie et en productivité.

La semaine de 4 jours a constitué pour LDLC un prétexte supplémentaire pour repenser le management de fond en comble. Pour son directeur général, les entreprises créées sur un modèle pyramidal produisent une multitude de tâches de contrôle et de « reporting » dont on peut faire l'économie. « Comme, dans une entreprise, le pouvoir est directement lié au nombre de personnes qu'on manage, on recrute. Si bien que peu à peu, on se retrouve à la tête d'un effectif surdimensionné. Pour autant, cela ne veut pas dire que les gens ne font rien, car on les occupe. Mais leurs occupations deviennent simplement le résultat d'un système de procédures et de contrôles renforcés. Au bout d'un moment, comme le quotidien se complexifie, on est bien obligé de mettre en place des réunions pour discuter de ces complexités. Et c'est ainsi que, progressivement, l'administratif prend vie et que la bureaucratie mène une existence indépendante, sans aucun lien direct avec l'activité », explique notamment le dirigeant. Si l'on veut gagner en productivité, c'est-à-dire faire en sorte de produire plus avec moins de ressources (moins d'heures de travail), il faudrait supprimer une bonne partie de ces tâches. Chez LDLC, la semaine de 4 jours ne reproduit ni le nombre d'heures, ni la charge de travail de la semaine de 5 jours : les salariés sont payés le même salaire pour ne travailler que 32 heures. Et cela ne fonctionne que parce qu'ils ont fait des gains de productivité considérables grâce à une plus grande autonomie et une refonte managériale. En apprenant aux managers à faire confiance, en supprimant les contrôles inutiles, en limitant le présentisme et en instaurant le droit à l'erreur, l'entreprise a fait des gains de productivité qui ont dépassé le coût du passage à la semaine de 4 jours.

Renforcer l'attractivité avec la semaine « en quatre jours » ? Une fausse bonne idée...

Confrontée à une concurrence du privé sur les salaires – les salaires du public ont augmenté de 1,8 % dans le public en 2022, contre +4 % en moyenne dans le privé – et à une raréfaction des profils, la Fonction publique a de plus en plus de mal à recruter. Tous les corps de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière sont touchés. Rien qu'en 2023, on estime à 58 000, le nombre de postes non pourvus dans l'Hexagone. Et la situation n'est pas près de s'arranger puisque les candidats aux concours de la Fonction publique d'État ont chuté de 650 000 en 1997, à 228 000 en 2018. Alors, comme rempart à ce désamour, le ministre Guérini tente de dépoussiérer l'image trop rigide de son organisation et du manque d'autonomie laissée à ses agents, en brandissant la carte de la semaine de quatre jours.

M. Guérini, ce n'est pas en envoyant les DRFiP recruter dans les facs, en faisant de la publicité sur les bus et les emballages de baguette de pain que vous parviendrez à recruter dans la Fonction publique. Commencez donc par augmenter les rémunérations ! Assurez-leur des conditions de travail et des droits et garanties dignes de ce nom, et sans nul doute, le recrutement sera plus aisé et les usagers satisfaits du service rendu !

« L'idée du collectif ce n'est pas "1 + 1 + 1" mais comment, ensemble, on produit une œuvre commune qui nous dépasse »

*« Au moment du débat sur la réforme des retraites, la semaine en 4 jours a été présentée comme une forme de compensation aux conditions de travail pour ceux qui ne peuvent pas télétravailler, ceux qui vont devoir travailler plus longtemps, etc. Et cette idée est restée. La semaine de 4 jours n'est donc pas, aujourd'hui, une mesure pensée pour l'ensemble des salariés, mais une mesure élaborée « pour certains ». Le risque que je pointe c'est qu'elle puisse figer le corps social d'une organisation publique ou privée en différents segments : ceux qui télétravaillent, ceux qui sont à la semaine de quatre jours, ceux qui sont éligibles à l'une ou l'autre de ces mesures mais ne la souhaitent pas et ceux qui ne sont éligibles à aucune de ces mesures. Le risque, c'est donc de voir des organisations du travail qui seraient la somme d'organisations individuelles. Or je pense que le travail doit exactement fonctionner à l'inverse, c'est-à-dire se demander avant tout : **qu'est-ce qui est commun à tous ?** Et ensuite voir ce qui peut être individualisé. »*

Sarah Proust, experte associée à la Fondation Jean Jaurès

Que dit la note de la direction générale relative à l'expérimentation ?

a) Les principes directeurs régissant la mise en œuvre de la semaine en 4 jours n'induisent aucune modification des obligations liées au temps de travail, ni de répartition des emplois et des effectifs :

- le respect des 1 607 heures annuelles prévues dans le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction publique d'Etat, ne saurait être mis en cause par l'expérimentation;

- le respect des autres dispositions réglementaires applicables en matière de temps de travail demeure intangible durant l'expérimentation: sont confirmés les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, la durée de la pause méridienne, ainsi que les dispositifs contribuant au développement de la culture de la prévention dans les administrations et à la vigilance portée sur la santé physique et mentale des agents publics ;

- l'organisation du travail sur une durée de 4 jours ne pourra donner lieu à un accroissement des effectifs dans le service concerné, ni à une réduction des plages d'ouvertures au public pour les services en relation directe avec le public. A contrario, les plages auraient vocation à être étendues du fait de la présence des agents sur une amplitude horaire élargie, si l'organisation le permet.

Donc pas de réduction du temps de travail, pas de dérogation à la durée maximale quotidienne du travail fixée par le Code du travail (encore heureux !) et pas d'augmentation des effectifs. Mais si vous avez un peu de temps libre, on pourra étendre les horaires d'ouverture au public.



b) La méthodologie proposée pour la mise en place de l'expérimentation fixe des principes basés sur le volontariat et un dialogue social national et local approfondi :

- le principe du volontariat est le principe fondateur de l'expérimentation tout en s'inscrivant dans le cadre de l'organisation collective du travail que le service aura entendu adopter, après échanges au sein de l'équipe concernée ;
- le choix des services expérimentateurs devra concerner des structures au niveau central et au niveau déconcentré ainsi que des services aux missions différentes : services de conception, services de gestion, services en contact avec le public ;
- la possibilité de tester également l'organisation de la semaine en 4,5 jours ou celle prévoyant l'alternance de semaines en 4 et en 5 jours afin d'en prouver la pertinence, fait partie du champ de l'expérimentation ;
- le dialogue social continu et approfondi sera conduit durant l'ensemble des phases de l'expérimentation, au niveau des comités sociaux d'administration de réseau et locaux, et de leur formation spécialisée le cas échéant, et en veillant à la conduite d'un dialogue social de proximité ;
- la possibilité d'intégrer dans l'expérimentation les agents ayant recours au télétravail, qu'ils y aient déjà recours ou non : plafonné à 2 jours maximum par semaine et réduit à 1 journée télétravaillée par semaine si le fonctionnement du service l'impose ;
- la situation des agents au forfait (de RTT) nécessite une attention particulière portée sur l'impact de l'expérimentation sur les amplitudes horaires quotidiennes (jusqu'à 10h maximales), qui doivent permettre de concilier la bonne organisation des services en garantissant un niveau de présence physique suffisante des agents et la préservation de rythmes soutenables pour les agents.

Le ministre de la Fonction publique a tiré les enseignements de l'expérimentation à l'URSSAF de Picardie, qui n'a vu que trois agent-e-s sur un total de 200 être volontaires pour expérimenter la semaine « en quatre jours ». Le volontariat reste de rigueur mais la note reste très floue sur la méthodologie qu'elle est censée présenter :

On constate que l'administration prend soin de ses cadres puisque pour les collègues au forfait, seulement, il est mentionné la « préservation de rythmes soutenables pour les agents ».

Le recours au télétravail est plafonné à deux jours par semaine et « réduit à une journée télétravaillée par semaine si le fonctionnement du service l'impose ». C'est donc une remise en cause claire de l'accord sur le télétravail signé au niveau de la fonction publique.

Ce que la note ne dit pas :

- que le jour non travaillé par les agents a toutes les probabilités d'être flottant ou non choisi, dans la mesure où la volonté affirmée est une « ouverture accrue au public » (nous sommes curieux de savoir ce que sous-entend ce concept, tant c'est l'inverse que fait notre administration depuis des années...) ;
- il n'y a bien entendu aucun paragraphe sur la santé au travail des personnels dans leur ensemble (exception faite de la petite phrase sur les agents au forfait), alors que depuis 1936, c'est la journée de 8 heures qui prévaut ;
- l'expérimentation portera-t-elle sur l'ensemble du service volontaire ou juste sur les collègues volontaires dans les services qui vont expérimenter ?
- aucune précision non plus sur le maintien des modules horaires existants et les ARTT qui y sont liées.

En tout état de cause, la CGT Finances publique 31 ne veut pas de ce cadeau empoisonné qui est un recul sans nom des conditions de travail dans la Fonction publique. Si l'on veut être attractifs, commençons par augmenter les rémunérations et pas la durée de la journée de travail. Si l'on veut ouvrir davantage les accueils, recrutons (il y a des millions de chômeurs et précaires) ! Il faut que le gouvernement, par la voix de son ministre Guérini, cesse de se vautrer dans le poujadisme de caniveau avec la soi-disant « rémunération au mérite » (sans moyens financiers supplémentaires) et le licenciement possible des fonctionnaires, et se préoccupe davantage de la qualité des services publics dont il a la charge, de ceux qui les font tourner et des usagers qui les sollicitent au quotidien !

Pour profiter de la vie

15 euros par heure minimum	32 heures de travail par semaine	60 ans retraite à taux plein
-----------------------------------------	-----------------------------------------------	-------------------------------------------

La semaine de quatre jours, c'est 32 heures, ou moins !