

la CFDT INSEE Auvergne-Rhône-Alpes

VOUS PARLE

AVRIL 2024

SOMMAIRE

- LA SEMAINE DE 4 JOURS À MARCHÉ FORCÉE
- LES ENJEUX DE LA SEMAINE DES 4 JOURS

LA SEMAINE DE 4 JOURS À MARCHÉ FORCÉE

Le 22 mars, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié une note sur la mise en place de l'expérimentation de la semaine en quatre jours dans la Fonction publique d'État. **Alors que celle-ci pourrait commencer d'ici à la fin avril, la CFDT déplore la méthode et regrette l'absence de dialogue social.**

Une nouvelle fois, le gouvernement avance ses pions sur les conditions de travail et son organisation sans consulter les organisations syndicales au préalable (voir notre article [ici](#)).

Celles-ci n'ont pas eu leur mot à dire dans la mise en place de cette expérimentation. Le [document de cadrage](#) publié le 22 mars a été adressé le même jour aux organisations syndicales.

Déjà, lors de son discours de politique générale du 31 janvier 2024, le Premier ministre, Gabriel Attal, avait donné le ton : « *Lorsque j'étais ministre des Comptes publics, j'avais décidé, contre vents et marées, d'expérimenter dans mon administration non pas la semaine de quatre jours, mais la semaine en quatre jours, sans réduction du temps de travail.* »

C'est donc bien « *contre vents et marées* » que cette nouvelle forme d'organisation du travail va faire son apparition dans la Fonction publique d'État dès les semaines à venir. L'expérimentation pourrait en effet débuter dès la fin avril -et au plus tard en septembre- pour une durée d'un an au minimum.

RISQUE DE MISE EN CONCURRENCE AVEC LE TÉLÉTRAVAIL

De quoi parle-t-on ? Lorsque l'on évoque la semaine EN quatre jours (et à effectifs constants), le volume horaire annuel reste inchangé, à savoir 1 607 heures. Le document de cadrage précise que d'autres formes de modulation sont envisageables : quatre jours et demi ou une alternance de semaines de quatre et cinq jours.

Pour la CFDT, l'intérêt des agents n'est pas pris en compte. Seules les dimensions de fonctionnement des services et de services rendus à l'utilisateur entrent en considération dans la vision du gouvernement.

Par ailleurs, la CFDT alerte également sur le fait qu'il sera très compliqué pour les agents d'obtenir la réversibilité une fois la démarche engagée. Autre inquiétude : l'articulation avec le télétravail, avec un risque élevé que les agents se le voient refuser et soient fortement incités à passer aux 4 jours.



INQUIÉTUDE AU SUJET DES RTT

Dernier point de vigilance : les RTT. Afin de permettre la conciliation de la semaine en 4 jours avec une amplitude horaire n'excédant pas dix heures, le texte prévoit que des « *dispositions peuvent être envisagées telles que la réduction du nombre de jours de RTT au forfait, dans un niveau à définir* ».

Ceci est inacceptable pour la CFDT.

Un bilan de l'expérimentation est prévu à l'été 2025, mais il semble que le résultat soit évident selon le gouvernement puisque la note précise qu'il s'agit d'un bilan « *pour pérennisation ou extension de la semaine de quatre jours* ».

LES ENJEUX DE LA SEMAINE DES 4 JOURS

Le premier ministre en déplacement dans les Vosges le 1er mars 2024 a précisé que l'ensemble des administrations centrales de l'État expérimenteront la semaine "EN quatre jours", sans réduction du temps de travail, à compter du mois de septembre prochain. La CFDT a d'ores et déjà identifié les écueils de cette potentielle nouvelle organisation du travail.

Il semble que l'actuel Premier ministre soit très attaché à la mise en œuvre de la semaine EN 4 jours dans la Fonction publique. Il avait déjà mis ce sujet sur le tapis en mai 2023 en lançant 2 expérimentations, l'une plutôt concluante à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) de Paris et l'autre pas du tout à l'URSSAF de Picardie. L'annonce faite le 1er mars accélère le rythme. L'expérimentation se déploie cette fois à plus grande échelle dans toutes les directions de Bercy.

UNE EXPÉRIMENTATION CIRCONSCRITE AUX SERVICES CENTRAUX

Dans un premier temps, seuls les services centraux des administrations seront concernés par cette mesure. Ce sera le cas à la DGFIP.

Parce que les agents ont bien compris que cette semaine EN 4 jours ne s'accompagnera nullement d'une réduction du temps de travail, la CFDT exige que le dialogue social joue pleinement son rôle.

La semaine EN 4 jours peut séduire de nombreux collègues : ceux qui ne bénéficient pas du télétravail, ceux qui ont des temps de transport importants, ceux qui veulent pouvoir être libres une journée de plus par semaine...

QUELLES CONDITIONS DE TRAVAIL ?

Si l'idée peut être séduisante sur le papier, il n'est pas anodin, sur les rythmes de vie et de travail, de travailler 8h45 par jour (hors temps de repas). Les temps de transport viendront indéniablement s'ajouter à ces longues journées de travail. L'augmentation de la durée du temps de travail quotidien est susceptible de provoquer une fatigue professionnelle accrue et donc des risques psycho-sociaux.

La semaine EN 4 jours sans réduction ni du temps de travail ni de la charge de travail va venir percuter la

parentalité. Il est fort à parier que les bénéficiaires de ce type d'organisation du travail n'auront pas d'enfants en bas âge sauf à laisser leurs enfants dans les structures d'accueil plus de 10 h par jour ou avoir un conjoint ou des grands-parents disponibles



LA SEMAINE EN 4 JOURS SONNE-T-ELLE LE GLAS DU TÉLÉTRAVAIL ?

Le télétravail, organisation du travail assez récente qui n'est pas encore stabilisée à l'Insee avec l'arrivée prévisible du flex-office et de la semaine des 3 jours hebdomadaires télétravaillés, devra aussi s'articuler avec la semaine EN 4 jours. Les agents qui choisiront d'expérimenter la semaine EN 4 jours pourront-ils continuer à bénéficier du télétravail ?

La CFDT demande qu'une réflexion sur le collectif de travail soit incluse dans toutes les réunions préparatoires à la mise en place de la semaine EN 4 jours.

La semaine EN 4 jours pose de nombreuses questions que les groupes de travail à venir devront résoudre si la Direction souhaite en faire un argument d'attractivité.

En tout état de cause, la CFDT défendra les conditions de travail des agents qui souhaiteront s'inscrire dans cette expérimentation.

La CFDT exige que cette expérimentation repose sur le volontariat, que les agents expérimentateurs aient un "droit au remords" et puissent renoncer à tout moment à ce choix.



VOS REPRÉSENTANTS AU CSA LOCAL

Stéphane DUPIN
Anne JUNIOT
Clermont-Ferrand

Isabelle CREBIER
Eric DRETZEN
Lyon