

# La semaine en 4 jours... ce n'est pas la semaine de 4 jours, et ce n'est pas un cadeau !

Lors de son discours de politique générale, le 30 janvier dernier, le Premier Ministre a indiqué vouloir expérimenter la semaine en 4 jours dans la fonction publique afin, selon lui, de la rendre plus attractive.

Et hop, sans avoir consulté les organisations syndicales, l'expérimentation est lancée dans toute la Fonction publique d'État pour une mise en place dès le 1<sup>er</sup> septembre ! Et toutes les Directions des Finances publiques sont priées de faire remonter une liste de services « volontaires » pour le 22 avril.

Pourquoi cette rare précipitation à vouloir mettre en œuvre une mesure présentée comme destinée à améliorer nos conditions de travail par un gouvernement qui n'a eu de cesse de les dégrader ?

C'est qu'en réalité cette *semaine en 4 jours* n'est pas ce qu'elle prétend être. Elle n'a pas vocation à être un vecteur de progrès social mais au contraire un instrument régressif de la politique de rigueur budgétaire.

La seule logique qui préside à la rapidité de son déploiement, reste celle des « économies » que le gouvernement espère retirer de sa mise en œuvre notamment via une réduction des dépenses logistiques (la politique immobilière de l'État étant devenue un des nouveaux leviers de la politique de réduction des dépenses publiques).

## La semaine en 4 jours, qu'est-ce que c'est ?

Le concept (4 jours de travail et 3 jours de repos) peut certes paraître séduisant. Mais attention, il ne s'agit ni d'un cadeau, ni d'un progrès social bien au contraire (même si des collègues peuvent individuellement y trouver un intérêt). Il est donc important de clarifier certains points afin de lever toute forme d'ambiguïtés.

En premier lieu il s'agit de bien différencier « semaine de 4 jours » et « semaine en 4 jours » car si la première expression est très souvent utilisée et relayée, c'est bien de la seconde dont il est en réalité question pour la Fonction publique :

- La **semaine de 4 jours** consiste à **diminuer le nombre d'heures hebdomadaires pour conserver la même durée quotidienne de travail** ;
- La **semaine en 4 jours** revient en revanche à **conserver le même nombre d'heures hebdomadaires en augmentant le volume horaire effectué quotidiennement**. On condense le temps de travail sur moins de journées au lieu de le réduire.

La semaine en 4 jours, c'est donc travailler la même durée qu'aujourd'hui (1 607 heures par an pour un temps plein avec 13 jours RTT), soit de 35h00 à 38h30 en fonction des modules horaires choisis, mais sur 4 jours au lieu de 5.

Autrement dit, **cela revient à travailler près de 2 heures de plus chaque jour** :

Module horaire hebdomadaire en DGFIP	Durée quotidienne de travail			Congés			
	Semaine en 5 jours	Semaine en 4 jours	différence	Jours ARTT	Congés annuels	Journée solidarité	Total
35h00 (agents Berkani et non titulaires)	07h00	08h45	+ 1h45 par jour	0	25		25
36h12	07h14	09h03	+ 1h49 par jour	0	32	-1	31
37h30	07h30	09h22	+ 1h52 par jour	8	32	-1	39
38h00	07h36	09h30	+ 1h54 par jour	11	32	-1	42
38h30	07h42	09h37	+ 1h55 par jour	13	32	-1	44

Concrètement, ce sont des journées à rallonge qui attendent ceux et celles qui opteraient pour la semaine en 4 jours, et on comprend très vite que cela exclut d'office les personnes qui ont des contraintes familiales et celles qui ont des temps de trajet longs :

Module horaire

Heure de départ (semaine en 4 jours)

hebdomadaire	<i>(prenant en compte la pause méridienne minimum de 45 minutes)</i>		
	pour une arrivée à <b>7h30</b>	pour une arrivée à <b>8h00</b>	pour une arrivée à <b>8h30</b>
35h00	17h00	17h30	18h00
36h12	17h18	17h48	18h18
37h30	17h37	18h07	18h37
38h00	17h45	18h15	18h45
38h30	17h52	18h22	18h52

Les dispositions en matière de temps de travail suivantes sont intangibles (prévention santé au travail) et restent applicables : **45 minutes** de pause méridienne minimum, **10 heures** de travail effectif maximum par jour, **11h30** d'amplitude journalière maximum (arrivée 7h30 – départ 19h00).

La note DGFIP évoque également la possibilité d'expérimenter la semaine de 4,5 jours ou l'alternance de semaines en 4 et en 5 jours, sans réduction du temps de travail, vous l'aurez bien compris.

## Dégradations des conditions de travail et des droits sociaux en perspective

Alors certes, la semaine en 4 jours n'est pas un cadeau, mais quel risque y aurait-il à tenter l'expérience si elle est basée sur le volontariat et serait réversible ?

**Organisation des services** : cette expérimentation doit se mettre en place sans créations de postes (et même plutôt avec des suppressions).

Est-ce que cela annonce un casse-tête sans nom pour l'organisation des plannings, en particulier dans les services en lien avec le public ? Peut-être pas puisque la journée d'absence est fixe et que cela donnera la même situation qu'une absence en 80 %, mais avec une « présence temps de travail » d'un 100 %.

Cependant :

1/ la question des droits concernant les congés n'est pas indiquée dans les documents de la DG.

2/ il est évident que le choix du jour d'absence devra tenir compte des besoins du service et du nombre de personnes demandant les 4 jours. (notamment pour les mercredi et vendredi ...)

**Conquis en matière de temps de travail** : l'allongement des journées de travail va remettre en cause les horaires variables, les marges de manœuvre étant de plus en plus limitées.

La DGFIP envisage d'ailleurs d'en profiter pour étendre les plages d'accueil (téléphonique) du public, impactant ainsi l'ensemble des agents et agentes concernés.

Du coup la question se pose : cette organisation sera-t-elle réellement réversible ?

**Télétravail** : pour celles et ceux qui opteraient pour la semaine en 4 jours, il est prévu de réduire le télétravail à 2 voire 1 jour par semaine. Dans la mesure où certains chefs de service limitent déjà les jours de télétravail, nous pouvons donc avoir des inquiétudes pour ce droit des agents ...

**Pressions** : Nous pouvons également nous inquiéter pour la fatigue générée par ces longues journées de travail et les conséquences sur la santé.

**L'amélioration des conditions de travail et des droits sociaux est donc loin d'être au rendez-vous !**

## Alors, conclusions ?.....

On peut dire que certaines expérimentations très ciblées dans d'autres organismes ont eu un résultat mitigé.

On peut dire que cela sera compliqué pour les horaires des crèches et écoles ...

On peut dire que cela sera difficile pour ceux qui font des longs trajets ...

Etc ...

Mais certains de nos collègues pourraient y trouver des avantages ...

(Ceux qui sont mutés loin de chez eux après un concours, ceux qui ont des activités/passions dans leur vie, ceux qui trouvent des solutions organisationnelles, etc.)

La société change, les aspirations de vie également ...

Mais ne tombons pas dans la précipitation où la Direction générale veut nous entraîner, ni dans les angoisses de ceux qui ont peur du changement.

L'ESSENTIEL est que nous sommes des adultes capables de prendre leurs responsabilités et de faire leurs choix.

**MAIS, il nous appartient à TOUS d'être vigilants** sur les conditions d'applications, le respect des lois, le maintien des droits que nos prédécesseurs ont gagné depuis le 19 siècle, au péril de leurs vies parfois.

