



Compte rendu de l'audio-conférence « La semaine de 5 jours en 4 jours »

Madame MORIN présente les grandes lignes de l'expérimentation.

Elle précise que celle-ci est basée sur le volontariat des agents aussi bien que celle des Chefs de Service (CDS). Elle s'inscrit également dans l'organisation collective des postes.

Elle est également fonction de la diversité des services expérimentateurs. Il n'y a pas de service éligible par nature.

Le spectre de mise en œuvre de cette nouvelle organisation du travail, en termes d'amplitude est large puisqu'il peut recouvrir, la semaine de 4 jours, la semaine de 4,5 jours, voir un panaché entre semaine de 4 jours et semaine de 5 jours.

S'il y a une présentation aux OS sous un format de visio, en tout état de cause, les documents seront présentés dans les instances de dialogue social, en CSAL et en Formation Spécialisée.

Dans le cadre de l'expérimentation, le choix s'impose tant au niveau des agents que des CDS. En clair, l'organisation existante doit être adaptée, si elle est acceptée par le CDS.

Si l'expérimentation ne remet pas en cause les organisations existantes, certaines modalités de fonctionnement devront être déclinées. C'est notamment le cas du télétravail qui pourra être, en fonction des impératifs du service être plafonné à deux voir à 1 jour.

L'expérimentation n'a pas pour conséquence de modifier la législation au regard du travail. C'est ainsi que la durée horaire maximale restera à 10 heures par jour. Par ailleurs, le temps de présence sur le site ne pourra excéder 11h30. Il ne s'agit donc pas de modification horaire.

Par ailleurs, les durées maximales quotidiennes seront particulièrement surveillées.

A l'issue de la présentation, les OS ont fait part de leurs observations et de leurs questions. Celles de la CGT FINANCES PUBLIQUES sont détaillées ci-après

Sur la forme

Comme dit l'adage, il ne faut pas confondre vitesse et précipitation. C'est bien dans la précipitation que cette expérimentation est proposée par le triumvirat, Attal, Guérini et notre nouvellement intronisée DG, Mme VERDIER.

Ainsi entre le discours de politique général du 1^{er} ministre, la note de la DGFAP et celle datée du 2 avril que vous avez reçu de notre DG, à peine deux mois se sont écoulés. Quand il s'agit de parler augmentation salariale, les temps de réflexion sont inversement proportionnels à la célérité manifestée pour mettre en œuvre cette expérimentation. Très objectivement la priorité affichée nous semble très exagérée au regard des véritables problèmes qui entourent le fonctionnement budgétaire erratique de notre Etat.

Les motivations qui sont avancées sont les suivantes : « (...) *politique de soutien global à l'attractivité de métiers de la fonction publique, d'amélioration des conditions de travail et de modernisation de son fonctionnement* »

« -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 en veillant à la conduite d'un dialogue social de proximité »

Pour ce qui est du dialogue social, il est vrai qu'initier ce dernier en pleine période de congés de la zone C, ressort d'une véritable volonté de « *dialogue social continu et approfondi* ». De même que demander aux agents de faire remonter leur positionnement toujours dans cette période et pour le 16 ou 17 avril, est plus démonstratif de nous « la faire à l'envers » et qui justifie sans doute le caractère « approfondi » de cette injonction... Par ailleurs, aucun document à l'appui de cette visio ne nous a été fourni. Il nous aura fallu aller à la « pêche » pour récupérer les supports de présentation...

Pour ce qui est de l'attractivité, il nous semblerait bien plus cohérent de revoir les grilles salariales, d'augmenter le point d'indice que de proposer des mesures rétrogrades telles que celles qui sont ici énoncées. Cette proposition ressemble plus à un « SOS FONCTION PUBLIQUE », alors que la fonction publique n'attire plus et pour cause : selon l'INSEE les salaires du privé ont grimpé deux fois plus vite que ceux du public. Cette situation n'est pas près de s'améliorer si l'on considère que selon le ministère, les candidats aux concours ont chuté de **650 000** en 1997 à **228 000** en 2018. Parallèlement, le même ministère déplorait **58 000 postes** non pourvus dans l'hexagone.

Quant à l'amélioration des conditions de travail, nous allons nous exprimer dans la partie réservée au fond de cette proposition et sur le questionnement que celle-ci suscite dans les services.

Pour le compte de la CGT FINANCES PUBLIQUES, nous avons procédé à un questionnement auprès de nos collègues, adhérents ou non sur un ensemble de service représentatifs de la direction (PDP, PCRP, PRS, SDIF, SIP). Cette « enquête » a permis de dégager un questionnement commun que je vous soumettrai dans la suite de ce développement.

Sur le fond

Permettez-nous de rappeler en préambule que parmi les avancées et conquêtes sociales du 20^e siècle figure la semaine de 40 heures (1936) . Parmi les revendications de la CGT du 20^e siècle figure la journée de 8heures.

Si l'on regarde le projet de semaine de 5 jours en 4 jours – car telle est le véritable sens de cette proposition -, et sans toucher à la durée annuelle du travail, sans embaucher de personnel, soit **9h38** pour le module à 38h30 actuel, **9h15** pour le module à 37h et **9h03** pour le module à 36h12, nous sommes véritablement non pas dans une « amélioration des conditions de travail » mais dans un processus de régression sociale.

Certains/es dont déjà fait leur calcul :

9h38 par jour +45 minutes de pause déjeuner + transports = de 11 à 13, voir 14 heures de vie professionnelle sur une journée de 24h ! Un exemple est en mesure de démontrer l'ampleur de la désorganisation individuelle susceptible d'en résulter

Soit B. père de 3 enfants qui réside dans le 77. Son temps de transports journalier varie entre 2h30 et 3h. Son module horaire est de 38h30 soit 7h42/jour. Dans l'expérimentation il passera à 9h38 par jour. Si l'on ajoute à cela 45mn de pause méridienne + heures de transport, on arrive à un temps professionnel de + de 14 heures sur une journée de 24h.

Si je prends mon cas personnel – je vais chercher ma petite fille tous les jours à la sortie de l'école et/ou du centre de loisirs. Vais-je devoir aller chercher cette dernière au commissariat de police faute de pouvoir aller la rechercher avant 19h15 ? Sa mère va-t-elle être obligée de prendre une nounou au tarif de nuit pour faire la jointure ? Que dire des mamans/papas solos qui vont devoir revoir leur organisation au motif de cette expérimentation, des aidants qui ont déjà des journées

qui ressemblent parfois à l'enfer sur terre ? Que dire de ceux qui ne vont plus pouvoir accompagner les enfants à leur activité extra-scolaire au motif de cette expérimentation ?

Le télétravail avait institué une meilleure articulation vie privée/vie professionnelle que cette mesure est en passe de saboter.

Il s'agit d'une expérimentation me direz-vous. Certes, mais le nombre de fois où nous avons vu des expérimentations étendues sans que de véritables bilans en ait été tirés nous incitent à la méfiance. Par ailleurs la réversibilité et son processus sont les premières questions qui nous ont été posées la note étant suffisamment sybilline sur le sujet :

- Comment se passe la détermination du volontariat d'un service ? Majorité absolue, relative (cas du PRS où on est sur du 60 % contre/40 %pour). Comment le CDS gère t'il cette situation (entrée de l'intégralité du service dans le process, où le seul agent concerné (cas du SIP de Vitry 17 contre 1/pour) ?
- La réversibilité ne semble pas acquise de fait. Il est en effet clairement annoncé que celle serait mise en œuvre en cas de « détérioration de la qualité de service ou des conditions de travail individuelle des agents seraient perceptibles. Question : sur quel(s) indicateurs allez vous vous appuyer pour mesure la détérioration de la qualité de service ? Ou bien être individuel de l'agent ?
- Les séries de questions suivantes ont été posées et retracent assez exhaustivement les interrogations des différents services interrogés :
 - articulation du process avec le temps partiel ?
 - Modification ou non des plages fixes (l'amplitude des horaires étant modifiée, pourra t'on arriver plus tôt que les sempiternels 7h30 ?
 - l'option pour la semaine en 4 jours remet-elle en cause les horaires variables (et les pointages) ?
 - conditions du choix du jour «off »?
 - La note envisage, compte tenu de l'élargissement de la plage de présentiel horaire d'élargir les horaires d'ouverture. L'évolution de l'accueil physique dans le 94 est exactement l'inverse de ce qui est préconisé. A effectif constant, comment envisagez-vous cet élargissement, dans l'hypothèse où les SIP seraient volontaires pour participer ?
 - Maintien ou non des modules horaires existants et donc du volume d'ARTT ?
 - Articulation avec les congés ?

J'entends bien que vous ne soyez pas en mesure de nous répondre aujourd'hui compte tenu de la rapidité de la séquence qui vous est, nous est imposé. Néanmoins ces questions devront trouver réponses et notamment au sein du CSAL voir de sa formation spécialisée.

Pour la CGT FINANCES PUBLIQUES, cette expérimentation de la semaine de 5 jours en 4 jours ne répond pas à des objectifs d'amélioration des conditions de travail. Dans un environnement où l'open space devient la norme, passer plus de 9h00 dans un environnement bruyant est une source de stress supplémentaire et ne peut donc favoriser un environnement de travail serein.

Elle est donc susceptible d'entraîner tout le panel des arrêts de travail, TMS, stress qui accompagnent l'augmentation de l'amplitude horaire. Le caractère flottant du jour « off » n'est pas de nature à permettre aux agents de bénéficier du bénéfice d'un week-end de trois jours, alors que c'est sans doute l'argument qui a pu en séduire quelques-uns.

Cette mesure serait sans doute une mesure pour des emplois « non télé-travaillables » et pourrait constituer un pis aller à l'absence de ce qui est devenu, au fil du temps, un droit que les travailleurs réclament. Concernant la productivité et l'amélioration du service public, cette affirmation qui n'est étayée d'aucun chiffre est démentie par des études mises en avant par Eric HEYER , chef économiste de l'OFCE. Selon lui, « plusieurs études démontrent que travailler 35

heures en un temps réduit peut impacter négativement la productivité. Plus la journée est longue, plus la productivité baisse et non ne travaille pas aussi efficacement la 8^e heure que la 7^e ou la 6^e».
La CGT FINANCES PUBLIQUES fait par ailleurs remarquer que cette disposition était déjà existante dans le projet de loi retraite.

On pourra également remarquer que le 1^{er} de la classe, n'est pas à son coup d'essai. En effet, M. ATTAL, alors qu'il était ministre des comptes publics a déjà tenté ce coup et notamment dans les services de l'URSSAF de PICARDIE soumis au règle des 7h20 par jour. Cette expérimentation portait sur une population de 200 agents de cette administration. A son issue, seules 3 personnes, ont finalement accepté de rentrer dans le dispositif. Les raisons de cet échec tiennent au panel des agents, majoritairement des femmes (72%) qui redoutaient la charge supplémentaire d'une telle mesure sur la parentalité et les difficultés de s'organiser pour aller chercher les enfants à l'école les journées travaillées. Je vous invite à méditer cet exemple dans une administration comme la nôtre composée à près de 60 % de femmes...

Certaines entreprises du privé ont donné l'exemple. C'est notamment le cas de LDLC qui ont mis en œuvre la semaine de 4 jours. Contrairement aux propositions des pieds nickelés ministériels, c'est sur un volume de 32 heures, payés 35. Tout ceci a été rendu possible par des gains de productivités considérables grâce à une plus grande autonomie et à une refonte managériale. L'ensemble de la refonte des process, la suppression des contrôles inutiles, la confiance accordée par les managers a permis d'absorber et de dépasser le coût du passage aux 32 heures : c'est un exemple à méditer.

Je vous invite également, au-delà du strict aspect professionnel à vous interroger sur les conséquences de cette expérimentation et de son éventuelle extension, sur les activités sociales et culturelles que l'ATSCAF met en œuvre dans le département. Inutile de dire qu'avec de telles amplitudes horaires, ces activités risquent de disparaître corps et biens.

Enfin, je clôturerai cette intervention en vous rappelant que la CGT FINANCES PUBLIQUES est bien pour la semaine de 4 jours/32 heures.

Parmi les questions posées, certaines n'ont pu être répondu par Mme MORIN. Les réponses seront apportées au fur et à mesure. La CGT FINANCES PUBLIQUES avait en tout état de cause et compte tenu de la rapidité de la séquence, la certitude que nombre de question ne trouverait pas de réponse.

Néanmoins, la directrice a répondu à quelques questions et notamment :

- sur l'urgence de mettre en œuvre cette réorganisation : il s'agit d'une réflexion très en amont, sur un modus opérandi associant les services et leur responsable. Il n'y a donc pas de scénario déjà « ficelé » et prêt à l'emploi. L'idée est de transposer certaine expérience mis en œuvre dans le privé et voir comment cela fonctionne dans le public. A ce stade le débat n'est donc pas bouclé ;
- Sur la réversibilité : la directrice répond sur les critères. Le département n'est pas en mesure de produire ces critères et/ou indicateurs. Ils seront produits au niveau national ;
- sur le volontariat : il s'agit d'un véritable volontariat et de l'agent et du CDS. Et ce quelque soit éventuellement la répartition des « pro-expérimentation » et des « contre-expérimentation ». Si le CDS est en mesure de le faire, il pourra exister des cohabitations entre les agents expérimentateurs sur un module 4 jours et ceux qui auront souhaité conserver les horaires habituels. La véritable problématique se situe dans la faisabilité de cet exercice. C'est donc un véritable challenge sur le mode d'organisation du travail

D'autres questions sont également posées par les OS et notamment sur le choix du jour « off »

Tout va pour l'essentiel porter sur le mode d'organisation du travail mise en œuvre par le CDS. Si ce mode est compatible avec le fonctionnement du service et qu'il n'empêche pas la continuité du

service public, rien ne s'oppose au choix d'un lundi ou d'un vendredi. Néanmoins, le choix reste à l'initiative du service.

Sur les gardes alternées, la directrice réserve sa réponse et demande à FO de bien vouloir la lui communiquer par écrit. On est dans une phase « exploratoire », une phase de recensement des avis comme des questions. Il ne faut donc pas hésiter à les faire remonter. Elle remarque également que malgré la temporalité extrêmement ténue, beaucoup de questions sont déjà remontées.

Est également abordé le cas des EDR, huissiers, brigadiers. Il n'y a pas à ce stade de consigne particulière. Aujourd'hui aucune exclusion de service et/ou d'agents n'est retenue. Cependant pour les agents au forfait (brigade de vérification), l'intérêt de la semaine de 4 jours n'est pas flagrant et sa mise en œuvre se révélerait complexe.

Est abordé le temps partiel. Théoriquement il serait possible. Néanmoins faire sur 3 jours une semaine répartie sur 5 semble délicate. En effet la journée dépasserait l'amplitude horaire de 11h30 et la durée légale journalière du travail. Il serait possible de combiner une journée panachée, semaine de 4 jours, semaine de 5 jours.

L'élargissement des plages horaires est abordé au-delà de l'amplitude 7h30-19h00.

La directrice y est peu favorable car elle induirait que des agents seraient isolés, les conditions de sécurité n'étant pas respectées.

Est-il possible de cumuler journée de 4 jours et retraite progressive ? La question est intéressante, mais nous n'avons pas les éléments pour vous répondre.

Est-il possible d'avoir 2,5 jours de télétravail. En soi rien ne s'y oppose, malgré la restriction introduite à deux jours. Il faudra néanmoins reposer la question.

Est abordé la question du « reporting » de l'expérimentation qui introduirait un supplément de travail important pour les services et les CDS concernés. Mme MORIN ne comprend pas la question. M. MOREAU reformule sur les indicateurs pouvant être utilisés pour mesurer l'activité du service dans le cadre de l'expérimentation. A ce stade, il n'en existe pas, on attend les instructions de la DG.