

SEMAINE EN 4 JOURS/ 4,5 JOURS

*Une expérimentation en suspens **

A compter du 1 octobre 2024, la mise en œuvre d'une expérimentation était prévue à la DGFiP : la semaine en 4 jours ou 4,5 jours.

Pour le gouvernement qui la promouvait, cette nouvelle organisation du travail bénéficie aux agents comme aux usagers.

S'il est vrai que sur le papier tout cela peut sembler alléchant pour certains d'entre nous d'avoir une journée ou une demi-journée de repos en plus par semaine, il n'en reste pas moins que le nombre effectif d'heures à réaliser par semaine n'est pas remis en cause ; donc, il faut réaliser le même nombre d'heures en les répartissant sur 4 jours.

Premier constat : des journées interminables mais un rééquilibrage de la vie personnelle et professionnelle

- pour un agent travaillant avec un module de 38h30, il devra réaliser une journée type de 9 h 38. Ainsi, si la journée commence à 8h, en raison d'une pause obligatoire de 45 min minimum de midi, il devra terminer sa journée à 18h23. (Pause de midi à midi 45).

Cela limite le nombre de volontaires potentiels. En effet, les agents, avec des charges de famille ou des obligations ne pourront tenir ce rythme sur le long terme.

Néanmoins, pour les agents éloignés de leur résidence administrative, cela favorise une meilleure qualité de vie.... s'ils ne succombent pas au sommeil sur la route en rentrant du travail ?

Il est rappelé qu'il est possible de choisir son module horaire : l'agent peut choisir un module de 36 h (perte de tous les jours d' ARTT) et dans ce cas, il ne fera que 9 heures par jour ce qui induit une journée type par exemple de 8h à 18h (inclus 1 h de pause).

Le nombre de jour de congés étant calculé en fonction du nombre de jours travaillés, chaque agent optant pour la semaine de 4 jours perdra 5 jours de congés. De surcroît, la loi interdisant de travailler plus de 10 heures par jour, il est matériellement impossible de bénéficier de récupération d'heures, une fois par mois (maximum 1/2 récupération par mois possible avec le module 38h30)

La différence entre la semaine en 4 jours et la possibilité de prendre une demi-journée de récupération ou un congé est que la journée non-travaillée est acquise une fois pour toute, alors qu'un congé ou une récupération peuvent-être refusés pour nécessité de service.

Le contre-exemple est que les ARTT peuvent se suivre et il est possible de poser une semaine de temps en temps alors que le jour non-travaillé est fixe et donc moins souple.

Deuxième constat : un risque d'épuisement et une réduction de la performance

La plupart des agents ont connu et connaissent des périodes de charges de travail importantes qui les ont conduits à réaliser des heures supplémentaires (ex: campagne IR) ; néanmoins ces périodes de surcharges sont limitées dans le temps. Un agent peut-il travailler 9h30 par jour toute l'année sans que cela ait un impact sur le rythme de travail, sans risque de surmenage ?

Par ailleurs, un grand nombre de services connaissent des périodes de surcharges liées à des événements connus (campagne IR, décisions législatives réorganisant les services) ou imprévisibles (services en difficultés suite à la réduction de personnels : maladie, départs,...). Quels impacts auront ces situations sur le

travail des services et des agents à 4 jours. Il est évident qu'un service en situation tendue favorise le stress, l'épuisement voir les burn-out. La DGFIP a-t-elle prévu un renforcement du contrôle sur les aspects humains ou laissera-t-elle les chefs de service se débrouiller seuls ?

Troisième constat : bénéfice pour les usagers?

La DGFIP indique que c'est un avantage pour l'utilisateur?

A moins que les plages horaires d'ouverture au public (physique et téléphonique) soient revues à la hausse, comment cette mesure peut-elle être perçue comme une amélioration de l'accueil des usagers ? Plus de plages horaires avec moins d'effectifs ? Entre les temps partiels et le télétravail, en quoi la semaine de 4 jours améliore-t-elle réellement le service rendu au public ? En effet, la semaine en 4 jours permet un jour de congé complémentaire pour les agents qui seront donc plus reposés pour répondre aux agents. Avec une, deux ou trois journées de 9h30 dans les jambes et dans la tête, l'accueil du public se fera certainement dans une relation bienveillante et apaisée lors de la dernière journée ?

Autre sujet : les jours fériés et les formations tombant sur les jours non-travaillés de la semaine en 4 jours? Pour les formations et les présences imposées par l'administration, l'agent pourra récupérer son jour. Néanmoins, pour les jours fériés tombant le jour non-travaillé, il ne sera pas récupéré par l'agent.

Quatrième constat: impact sur les services et le management

Les services devront être organisés en prenant en compte : les temps partiels, la semaine en 4 jours, le télétravail et les congés. Aussi, concernant le jour non-travaillé, cela se réalisera en concertation entre l'agent et le chef de service et en fonction du bon fonctionnement du service. Ainsi, chaque agent ne pourra se voir accorder le lundi ou le vendredi. Qui sera prioritaire? Les temps partiels ou les jours non-travaillés? Peu de candidats choisiront les mardis et les jeudis. Un épuisement des managers sera sans doute constaté.

Cinquième Constat : quand l'expérimentation devient la règle ?

Les premières expérimentations ont montré que les jeunes agents ont plus adhéré à la semaine en 4 jours que les anciens. Cela est sans doute dû aux charges de famille ainsi qu'à l'âge. La crainte de certains agents est que le dispositif soit imposé d'ici quelques années. La rationalisation des locaux et la volonté de réduire la présence physique sur les sites est un élément à prendre en compte.

Pour ou contre la journée en 4 ou 4,5 jours :

De mémoire sociale, aucune avancée au bénéfice des salariés n'a été obtenue sans revendication et sans lutte.

Cette nouvelle organisation est présentée d'emblée comme une avancée au bénéfice des agents par le gouvernement qui souhaitait la mettre en place. Jamais on a vu un employeur en France accorder de "si grandes avancées" aussi généreusement. Et le premier élément factuel mesurable pour les agents qui seraient volontaires est la diminution du nombre de récupérations possibles et de journées de congés...? L'avancée est donc relative et la réduction d'un droit acquis (par la négociation à laquelle la CFTC est plus que jamais attachée) effective...

L'individu est important et la CFTC souhaite protéger l'agent dans son service. Néanmoins, cette nouvelle modalité de travail ne doit pas se faire au détriment des autres agents.

La CFTC est soucieuse de l'équilibre vie professionnelle/ vie personnelle. Pour la CFTC, la semaine en 4 jours ne saurait être mise en œuvre qu'en tenant compte des souhaits de chacun et devrait rester une possibilité offerte aux agents à titre individuel.

La CFTC restera vigilante si ce projet devait réapparaître

***expérimentation mise en suspens suite aux élections législatives anticipées de juin 2024**