

# LA SEMAINE EN 4 JOURS : TOUJOURS PLUS VITE, TOUJOURS PLUS FORTS, TOUJOURS EXEMPLAIRES À LA DGFIP...

Alors que l'on parle à peine d'expérimentation de la semaine de 4 jours dans la fonction publique, à la Direction Générale des Finances Publiques, les agent.es de certains départements doivent se prononcer pour ou contre faire partie de l'expérimentation avant le 22 avril.

À l'heure où l'organisation du travail questionne, où les conditions d'exercice de nos missions ne cessent de se dégrader, où les aspirations changent, notamment depuis la crise du Covid, où la conciliation entre vie privée et vie professionnelle devient un sujet central, la semaine en 4 jours ne peut être une réponse satisfaisante si elle ne s'accompagne pas d'une véritable et conséquente réduction du temps de travail.

**A la CGT, nous disons NON à un temps global de travail inchangé, compressé sur moins de jour, augmentant ainsi les plages de travail au quotidien. Ce n'est en aucun cas une avancée sociale.**

Plusieurs expériences menées ces dernières années en Europe lient semaine de 4 jours, réduction de la durée hebdomadaire et maintien du niveau du salaire.

Mais nous sommes habitués, l'administration applique les nouvelles mesures d'organisation du travail côté économie et rationalisation, beaucoup moins côté progrès social.

À l'heure du télétravail, l'administration plafonne les indemnités, fait reposer la responsabilité de conformité électrique sur les agent.es et impose du télétravail « exceptionnel » à l'envi sans respect des normes.

À l'heure des flex offices, co-working et espaces de convivialité, l'administration cherche à diminuer ses mètres carrés sans réflexion à long terme et met en place des pseudos budgets participatifs.

À l'heure du manque d'attractivité, S. Guerini met en avant le licenciement dans la fonction publique (qui d'ailleurs existe déjà pour manquement ou faute grave).

Et l'administration rendrait presque service à ses agent.es avec la semaine en 4 jours qui leur permettrait, selon elle, de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle ?

Sauf qu'à la DGFIP, candidater à l'expérimentation se ferait par service alors que la note Fonction Publique indique que celle-ci se fait sur la base du volontariat de l'agent.

## **Cette décision nie totalement les organisations personnelles des agents et le dialogue social.**

- ➔ La consultation a lieu en pleine période de vacances scolaires.
- ➔ Des jours ARTT risquent fort d'être supprimés pour répondre à l'amplitude maximum de 10h de la journée de travail,
- ➔ 36h12 en 4 jours, c'est 9h03 par jour, le 5ème jour ne sera pas « un jour pour soi », mais un jour de récupération de la fatigue générée par les 4 autres journées,
- ➔ Ce 5e jour ne sera pas placé au bon vouloir de l'agent, plus question de choix sur les jours non travaillés
- ➔ Concernant le temps partiel, il risque de se déplacer du temps partiel hebdomadaire à un temps partiel journalier pour satisfaire aux obligations familiales.
- ➔ Concernant le télétravail, il est prévu la réduction du nombre de jours en télétravail à 2 voire 1 jour de télétravail accordé.
- ➔ Pour les jours de congés, si l'on s'en tient au décret, il y aurait une perte de jours de congés puisque basé sur les obligations hebdomadaires de service.

**La méthode n'est pas acceptable**, les agent.es, avec leurs représentant.es, doivent exiger que les procédures de dialogue social soit respectées.

Les CSA, en Formations Spécialisées, doivent être consultés en préalable à toute expérimentation modifiant l'organisation et/ou les horaires de travail.

Un cadrage national est nécessaire et le calendrier de consultation, actuellement éhontément court en période de congés scolaires est à revoir.

Tel qu'acté dans la note Fonction Publique, la DGFIP ne comptant aucune mission justifiant de retenir, par exception, un volontariat par service, le caractère individuel du volontariat s'impose à cette expérimentation.

Pour la CGT Finances publiques, au vu du contexte social de notre administration, des alertes répétées sur les conditions de travail, la Direction Générale ne peut se permettre cette mise en place à marche forcée. Aucune régression en matière de droits et de conditions de travail des agents n'est acceptable.

