



**Réunion d'échange avec la Ddfip 77 sur
l'expérimentation « semaine en 4 jours ».
Mardi 23/04 2024**



La Ddfip 77 a convié les organisations syndicales (OS) à une réunion d'échange pour « une réflexion sur le lancement de l'expérimentation de la semaine en 4 jours ».

En préambule, elle a indiqué que l'expérimentation de la semaine en 4 jours se situait dans une phase préparatoire.

Le calendrier :

- Projet de cadrage national courant mai.
- présentation du projet au comité social d'administration de réseau (CSAR) le 10 juin 2024.
- juin : suivi du cadrage national.

Au niveau local :

- au cours du mois de juin, après la concertation nationale, lancement du sondage auprès des agents par les chefs de service ;
- concertation avec les représentants du personnel et présentation de l'expérimentation lors du CSAL de fin juin ou début juillet ;
- Mise en place de l'expérimentation le 01 septembre 2024 pour une durée d'un an;
- Un bilan intermédiaire sera dressé dans les six mois de l'expérimentation et ensuite, un bilan à son terme.

La Directrice a indiqué les pré-requis à la mise en place de l'expérimentation :

- le volontariat des agents ;
- l'ouverture des plages horaires des applications métiers ;
- les réponses aux questions des agents.

La Directrice ne veut pas renoncer à l'expérimentation car selon elle, le cadre réglementaire du temps de travail n'est pas modifié. Ce dispositif apportera, outre « un accroissement de l'attractivité », une amélioration de la qualité de vie au travail des agents. Par ailleurs, au sein même de la Direction, certaines divisions se sont déjà positionnées pour expérimenter la semaine en 4 jours.

La réflexion est menée pour la réussite de cette expérimentation (par exemple sur le type de service qui se prêtera à l'expérimentation : « pourquoi pas une antenne d'un SIP ? ». A ce titre, la Directrice compte fortement sur l'implication des chefs de service dans la mise en œuvre de cette expérimentation!).

Elle a souligné à plusieurs reprises que l'expérimentation repose sur la base du volontariat et son caractère réversible. L'objectif n'est pas de détériorer les conditions de travail des agents ou mettre un service en difficulté, selon elle.

Notre déclaration liminaire a fortement courroucé la Directrice. Nous avons en effet évoqué « la marche forcée » de l'expérimentation de la semaine en 4 jours et dénoncé sa conception du dialogue social. Nous avons déploré le recensement effectué auprès d'une partie des agents de la Direction pendant les vacances scolaires, sans éclairage préalable sur le dispositif, pour un retour au 22 avril, et sans consultation des représentants du personnel.

La Directrice a indiqué que sans cadrage national, aucun sondage n'a été lancé. Les chefs de service ont été consultés pendant les vacances scolaires par visioconférence sur la mise en œuvre de l'expérimentation de la semaine en 4 jours.

Elle n'est pas responsable de l'initiative prise par certains chefs de service du département d'une consultation poussée auprès de leurs agents.

Elle s'est indignée de nos propos car elle respectait le dialogue social pour preuve elle nous réunissait ce jour pour un premier échange sur l'expérimentation et dans ces conditions, elle n'inviterait plus les OS pour des réunions d'échange.

Nous avons également déploré d'être conviés à cette première réunion d'échange sans documents préparatoires alors que des notes informatives encadrant sa mise en œuvre ont été publiées (notes de cadrage et de service de DGAFP et DGFIP).

Cette note de service rédigée par la nouvelle DGFIP, Amélie Verdier, a appelé notre attention sur différents points et elle ne répond pas aux nombreux questionnements dont nous ont fait part les collègues.

Nous avons évoqué toutes les questions qui figurent dans la déclaration liminaire (en toute fin de ce compte-rendu).

Les réponses que la Directrice a pu donner aux OS :

- S'il n'y a pas de volontaires, la Directrice n'imposera pas l'expérimentation, elle ne désignera pas d'office un service,
- il n'y aura pas de jour de fermeture d'un service, par exemple le vendredi ou le lundi. Les services continueront à fonctionner tous les jours.
- La semaine en 4 jours et la gestion des plannings ne posent pas plus de difficultés qu'aujourd'hui.
- La logique de cette expérimentation n'est pas de nature économique (économie de chauffage ...)
- Elle ne mesure pas l'impact sur l'accueil ; les plages d'ouverture du public ne seront pas réduites.
- Le Télétravail sera plafonné à 2 jours/semaine ; 1 jour/semaine selon les nécessités de service.
- Le Temps partiel : selon la Direction, opter pour l'expérimentation de la semaine en 4 jours permettra aux agents de reprendre une quotité de travail à 100 % . Mais rien ne sera imposé, le collègue qui le souhaite, pourra maintenir son TP.
- Droits à congé : le volume est inchangé
- Les RTT : pas de changement sauf pour les agents au forfait de jours RTT
- Récupérations horaires : la semaine en 4 jours ne permettra pas de maintenir des récupérations horaires
- Compte épargne temps : pas de modification mais la question est notée.

La CGT a souligné que la réversibilité de l'expérimentation devra être une garantie obligatoire pour l'agent sans aucune pression hiérarchique de tout genre et quelle que soit l'organisation du service.

La CGT a souligné que la notion du volontariat devenait plus en plus opaque au fil de la discussion, et demande à la Directrice d'en préciser les contours notamment au regard de la note de la DG qui indique que le volontariat « s'inscrit dans une organisation collective de travail que le service aura entendu adopter ».

La CGT a demandé quel était le positionnement du futur flex-office de Melun par rapport à l'expérimentation de la semaine en 4 jours, eu égard au nombre de jours de TT autorisés (jusqu'à 3 jours).

La Directrice a répondu qu'il ne serait certainement pas l'un des premiers services choisi pour tester le dispositif.

**Déclaration liminaire CGT finances Publiques – réunion d'échange expérimentation semaine en 4 jours.
Mardi 23 avril 2024 16h**

Vous nous invitez à « une première réunion d'échange » concernant l'expérimentation de la semaine EN 4 jours. Pourquoi une telle précipitation à vouloir mettre en œuvre ce nouveau dispositif ?

De Guérini à Verdier, tout doit-il se faire à marche forcée ? Pour l'un, il s'agit de remettre en cause la Fonction Publique par un Projet de loi fonction publique dont la « concertation » est censée se terminer le 20/06/2024 ; pour l'autre, il faut appliquer consciencieusement les directives du 1^{er} ministre qui pour rendre la FP plus « attractive » et veut ainsi expérimenter la semaine EN 4 jours pour une mise en place au 01/09/2024.

Au nom de « l'efficacité » de la Fonction Publique, M Guérini veut bel et bien en finir avec le statut de la FP. Au surplus, il refuse catégoriquement d'augmenter les fonctionnaires. Le ministre confirme développer la rémunération au mérite, remettre en cause l'organisation par catégorie A B et C et annonce devant les médias sa volonté de faciliter le licenciement dans la FP, Mais pas un mot, pas la moindre allusion sur ce dernier point devant l'ensemble des syndicats lors de la réunion du 9 avril.

Pour un ministre qui professe, à qui veut l'entendre, son attachement au dialogue social, on notera la duplicité !

Parlons du dialogue social ! Suggéré « constant et approfondi » par la Directrice Générale dans la note du 02 avril 2024 sur l'expérimentation de la semaine en 4 jours alors que les instances nationales n'ont même pas été consultées.

Méthode identique pour la ddfip 77 ! Mme la Directrice, vous arbitrez à l'opposé d'un dialogue social constructif. vous invitez les chefs de services, en visio et en plein milieu des vacances scolaires, à effectuer un recensement auprès des agents afin de savoir s'ils souhaitent participer à l'expérimentation de la semaine en 4 jours avec une réponse le lundi 22 avril (ou le 23).

La première étape aurait du être la consultation des représentants du personnel de la Ddfip 77.

Nous dénonçons la manière dont se déroule « le lancement de la réflexion sur l'expérimentation en 4 jours » dans le 77 ! Les procédures de dialogue social doivent être respectées tant au niveau national que local.

Nous dénonçons ce passage en force. Si ce recensement est fait de manière erratique selon les services, aucun éclairage préalable des aspects de cette expérimentation n'a été exposé aux agents, ni sur Ulysse 77, ni par messagerie. Un tel dispositif qui suscite stupéfaction et des questionnements pour les personnels ne doit pas être présenté à la hâte ! L'urgence n'est pas acceptable dans la mesure où cette expérimentation aura des incidences sur la vie au travail, la santé et la vie personnelle .

La semaine EN 4 jours, consiste à faire en 4 jours exactement ce qu'on faisait avant en 5 sur des journées de travail plus longues et éreintantes, sans diminution de la charge de travail, sans effectif supplémentaire. Pour une durée maximale journalière 10 h 00 avec 45 minutes minimales de pause méridienne, selon le module horaire hebdomadaire, les agents feront entre 1h35 et 1h55 de travail en plus, sur 4 jours. Nous sommes loin du »bien-être au travail « plébiscité par Gabriel Attal !

Ce rythme de travail risque fort d'avoir un impact sur les conditions de travail, la santé des agents. Il sera surtout inadapté pour les agents chargés de famille, pour les femmes notamment. Il met en évidence une incompatibilité avec la vie de famille ou la vie associative pour les agents concernés.

Pour la CGT fip 77, la durée quotidienne du temps de travail ne doit pas excéder celle que nous avons aujourd'hui selon nos différents modules horaires.

Par ailleurs, la note de service du 2/04/2024 relative à l'expérimentation de la semaine en 4 jours, présente les points suivants :

Pas de réduction du temps de travail : L'expérimentation s'inscrit dans le respect des volumes horaires annuels obligatoires (1 607 h/an), et ne pourra pas donner lieu à des modulations de cette durée.

> Pas d'augmentation des effectifs : l'expérimentation se fera à effectifs constants dans les services expérimentateurs.

> L'expérimentation présente un caractère réversible et se fera sur la base du volontariat

> possibilité de tester également d'autres formes de modulation telles que l'organisation de la semaine en 4,5 jours ou celle prévoyant l'alternance de semaines en 4 et en 5 jours.

Néanmoins cette note reste floue et suscite de nombreuses questions :

- Quel jour de fermeture dans les service (jour « off ») : flottant, imposé? Quels seront les critères choisis ? Est-ce un jour national ou d'initiative départementale) ;

- le principe du volontariat est le principe fondateur de l'expérimentation tout en s'inscrivant dans le cadre de l'organisation collective du travail que le service aura entendu adopter, après échanges au sein de l'équipe concernée ;

- Le choix du jour « off » se fera par service : quelles seront les impacts sur les relations interservices ?

- la note prévoit potentiellement des plages d'ouverture au public étendues du fait de la présence des agents sur amplitude horaire élargie : **quel sera l'impact sur l'accueil du public** (horaires, présence des agents, rotation du personnel, problématique de la gestion de la caisse en cas d'erreur, organisation des plannings avec TT, Temps partiel etc...)

- l'organisation du travail sur une durée de 4 jours ne pourra donner lieu à un accroissement des effectifs dans le service concerné, ni à une réduction des plages d'ouvertures au public pour les services en relation directe avec le public. A contrario, les plages auraient vocation à être étendues du fait de la présence des agents sur une amplitude horaire élargie, si l'organisation le permet.

- quelles garanties en matière de nos droits en matière de RTT, de droits à congé, de récupération horaires et de CET ? Les modules horaires seront-ils maintenus ? La note est basée sur un global annuel de 1607h les agents ne sont pas au 35h

mais aux 38 au 38h30 en moyenne et cette note stipule toutefois que les autres dispositions réglementaires applicables en matière de temps de travail demeurent intangibles durant l'expérimentation.

– l'expérimentation portera-t-elle sur l'ensemble du service volontaire ou juste sur les collègues volontaires dans les services qui vont expérimenter? Concerne-t-elle tous les services ou certains ? Lesquels ? S'il n'y a pas d'unanimité dans un service ou des choix d'expérimentation différents (4,5 jours ou 5 jours) quelle sera la décision ? Si pas de volontaires dans un service, la Direction en désignera-t-elle d'office ?

- la possibilité de tester également l'organisation de la semaine en 4,5 jours ou celle prévoyant l'alternance de semaines en 4 et en 5 jours afin d'en prouver la pertinence, fait partie du champ de l'expérimentation ;

- quelle application pour les agents en temps partiel et calcul du temps partiel ? Quelle organisation pour les agents à mi-temps thérapeutique ? Quelles dispositions pour les agents en TT médical ?

- quel sera l'impact sur le télétravail et son organisation? Quid de la convention TT ?

(la note prévoit :

- la possibilité d'intégrer dans l'expérimentation les agents ayant recours au télétravail, qu'ils y aient déjà recours ou non : plafonné à 2 jours maximum par semaine et réduit à 1 journée télétravaillée par semaine si le fonctionnement du service l'impose ;

C'est donc une remise en cause claire de l'accord sur le télétravail signé au niveau de la fonction publique.

- dans le cadre de la politique immobilière de l'État, et dans la logique mortifère de réduction des dépenses de l'état quelles seront les incidences sur les locaux vidés de ses agents ?

- la note indique la réversibilité pour chaque agent pendant l'expérimentation qui doit être compatible avec l'organisation du service : si cela concerne un seul agent d'un service : y aura-t-il une possibilité de revenir à une situation initiale ? La réversibilité doit demeurer une garantie pour les agents quelle que soit l'organisation du service.

L'expérimentation présente un caractère réversible pour les services l'ayant mise en œuvre et leurs agents, dans les cas où une détérioration de la qualité de service ou des conditions de travail individuelles des agents serait perceptible. Cette réversibilité pourrait être mise en œuvre de manière anticipée avant la fin du calendrier prévisionnel de l'expérimentation.

- pour conclure quelles seront les conséquences sur la santé au travail des personnels ?

A ce titre, nous demandons que le CSAL, en Formation Spécialisée, soit consulté en préalable à toute expérimentation modifiant l'organisation et/ ou les horaires de travail.

La Cgt fip 77 tient à souligner que la semaine EN 4 jours que veulent nous imposer le 1er Ministre et la Directrice Générale, n'a rien à voir avec une avancée sociale pour les agents et le service public.

« L'attractivité » de la FP mise en avant comme argument de vente, ne doit pas se traduire par une dégradation de nos conditions de travail et une augmentation du temps de travail mais une réelle augmentation de la rémunération des agents, tant sur la revalorisation de point d'indice que sur l'indemnitaire. Pour La CGT, c'est une revalorisation immédiate de 10 % du point d'indice avec rattrapage des pertes subies depuis 10 ans et indexation sur l'inflation.

En tout état de cause, en l'absence de la tenue d'instance nationale sur le sujet, nous demandons que l'expérimentation de la semaine en 4 jours soit suspendue pour la Ddfip 77.

Pour la CGT la réduction du temps de travail c'est 32h sans perte de salaire et des créations d'emplois nécessaires à la satisfaction des besoins !

32H! Travailler moins,
travailler mieux,
travailler toutes et tous!