

Semaine EN quatre jours – analyse FGF

Le Gouvernement souhaite expérimenter la semaine de travail en quatre jours dans tous les ministères, en argumentant de vouloir soutenir l'attractivité des métiers de la fonction publique, améliorer les conditions de travail et moderniser le fonctionnement administratif.

D'ores et déjà, Force ouvrière dénonce la publication d'une telle instruction sans qu'aucun dialogue social n'ait eu lieu pour discuter de cette organisation du travail pouvant avoir un lourd impact sur les conditions des agents publics !

Cette initiative est basée sur les résultats de la consultation « Fonction publique+ » menée en 2023, qui a recueilli les avis de 110 000 agents et fait suite à la déclaration de politique générale du Premier ministre.

Quels en sont les principes directeurs ?

L'expérimentation devra respecter les volumes horaires annuels obligatoires et les dispositions réglementaires en matière de temps de travail.

Elle devra se faire à effectifs constants, sans accroissement du nombre d'agents dans les services expérimentateurs.

Ces principes imposés par le Gouvernement témoignent du refus de négocier. Le principe de l'expérimentation permettait de tester la semaine en 4 jours avec réduction du temps de travail ou si besoin des effectifs supplémentaires mais il n'en est rien.

Le Premier ministre oublie l'expérimentation qu'il avait menée en tant que ministre de l'Action et des Comptes publics à l'URSAFF Picardie qui s'était soldée par un échec cuisant car sans réduction du temps de travail.

La possibilité de tester d'autres formes de modulation, comme la semaine de 4,5 jours ou l'alternance de semaines en 4 et en 5 jours, pourra être envisagée, le tout en maintenant la qualité du service et voir en l'améliorant !!

Vaste programme qui ne pourra qu'apporter de la confusion dans l'évaluation du dispositif, sans oublier la complexité à venir pour organiser le travail avec le télétravail.

La place du dialogue social et de l'engagement managérial

L'expérimentation repose sur le volontariat des employés et sur un dialogue social constant.

Pour Force ouvrière, même si l'on peut se satisfaire de la base du volontariat pour cette expérimentation (il sera d'ailleurs très intéressant de constater le nombre de volontaires), il existe un risque réel que certains agents se sentent contraints d'adhérer à l'expérimentation par pression implicite de la hiérarchie, notamment au regard des difficultés d'organisation collective du travail

L'expérimentation devra être mise en œuvre après consultation et information des agents concernés, ainsi qu'avec leur adhésion.

Le dialogue social institutionnel est remplacé par un dialogue avec les agents dans les services. C'est le contournement des organisations syndicales qui, au final, seront simplement consultées sur le suivi de l'expérimentation.

Les régimes horaires et les particularités de chaque service devront être pris en compte dans la mise en place de l'expérimentation.

L'articulation avec le télétravail

L'expérimentation devra évaluer également l'articulation entre la semaine de 4 jours et le télétravail. Des ajustements pourraient être nécessaires pour garantir un niveau suffisant de présence physique des agents sur leur lieu de travail.

Pour Force ouvrière, les ajustements prévus pour garantir un niveau de présence physique entrent d'ores-et-déjà en conflits avec l'accord interministériel sur le télétravail. En effet, vouloir passer à la semaine en 4 jours ou 4,5 jours réduirait à 2 jours maximum le télétravail alors que l'accord en autorise 3.

Le suivi et l'évaluation

L'expérimentation durera au moins un an et sera évaluée à travers une grille de critères comprenant des aspects individuels, collectifs, de performance du service, d'égalité professionnelle et environnementaux.

Le suivi sera effectué de manière interministérielle et pourra impliquer d'autres acteurs spécialisés dans les conditions de travail.

Pour Force ouvrière, la grille de critères d'évaluation doit être transparente et soumise au préalable à la concertation. Force ouvrière n'acceptera pas les conclusions d'une évaluation faite sur une grille d'évaluation imposée.

Si l'argumentation du Gouvernement prétend améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, il sera très important de surveiller de près l'impact réel de la semaine de 4 jours sur la santé mentale et physique des agents, en particulier en termes de fatigue et de stress. Chacun de nos syndicats doit se saisir des formations spécialisées ou du CSA

Pour Force ouvrière, cette expérimentation de la semaine de travail en quatre jours nécessitera une vigilance constante pour garantir que les droits et les intérêts des agents publics soient pleinement pris en compte et que les changements ne se traduisent pas par une détérioration de leurs conditions de travail et de vie déjà dégradées depuis des années par une politique budgétaire d'austérité qui se poursuit.