

POUR LA SEM maine ~~EN~~ DE 4 JOURS ET 32 HEURES.

Dans le sillage de la crise sanitaire, la semaine de 4 jours est revenue sur le devant de la scène. La pandémie, ses confinements successifs et la démocratisation du télétravail ont en effet relancé le débat autour de l'organisation du travail. Mais de quoi parle-t-on réellement ? Quelles modalités de mise en œuvre ? Quels avantages pour les salarié.e.s ?

L'expérimentation gouvernementale

A grand renfort de communication, et sous couvert du bien-être des agents publics une première depuis 2017, le gouvernement lance l'expérimentation de la semaine de travail EN 4 jours. Evidemment, le ministère de l'Economie et des Finances fera partie de l'expérimentation. Gabriel Attal encore ministre du budget l'avait déjà annoncé, Thomas Cazenave l'a confirmé

L'expérimentation de ce nouveau temps de travail débutera au plus tard en septembre 2024 et durera au moins un an. L'expérimentation se déroule aussi bien à Paris que dans les services déconcentrés en province des ministères.

Principales caractéristiques :

- ✳ 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....mais pas la semaine DE 4 jours à 32 heures, malgré les demandes répétées de la CGT aux ministres dès l'annonce de cette expérimentation.
- En résumé, cette « expérimentation » se borne à alourdir les journées de travail sans questionner la charge et l'intensité du travail.**

Pour vous mobiliser pour la réduction de notre temps



Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux :



4 jours, 32h c'est possible : ça existe déjà !

Des dizaines d'entreprises l'ont déjà mise en œuvre. Quelques exemples:

* Dès 2020, l'entreprise lyonnaise (LDLC) a proposé la semaine de 32 heures à tout.e.s ses salarié.e.s sans perte de salaires. Le PDG, Laurent de la Clergerie, avait annoncé aux organisations syndicales que son groupe, qui emploie quelques 1 000 personnes, allait passer à la semaine de 32 heures, réparties en quatre journées de huit heures. De plus, les salaires avaient augmenté de 2,5% en 2020. Et en plus, à la clef de ce dispositif, la société avait embauché, pour compenser cette baisse du temps de travail, plusieurs dizaines de personnes.

Le dispositif semaine de 4 jours chez Elmy

* Depuis le 1er septembre 2022, l'ensemble des 100 salariés d'ELMY, entreprise engagée dans la transition énergétique, basée à Lyon, ne travaillent plus que 4 jours par semaine (payés 39 heures) à raison de 32 heures hebdomadaires contre 39 heures auparavant. Les jours off ? Le mercredi (pour un tiers des salariés) ou le vendredi (pour les 2/3 restants), chaque équipe définit son propre cadre. Certaines ont fait le choix du même jour off pour tout le monde.

A l'étranger aussi !

* Une expérimentation grandeur nature sur la réduction du temps de travail sans baisse de salaire a débuté au Royaume-Uni en 2022. Près de 3000 salariés et 100 entreprises se sont prêtés à l'exercice. Les résultats sont sans appel : cette expérimentation a été bénéfique parmi les employé.e.s : la diminution des burnouts ainsi que l'amélioration de la santé physique et mentale. Même les chef.f.e.s d'entreprise se disent satisfait.e.s.

Le gouvernement espagnol teste, depuis 2022, la semaine de 4 jours pendant trois ans auprès de 200 entreprises volontaires. Ces dernières sont passées de 40 heures par semaine à 32 heures par semaine sans perte de salaire.

Des expérimentations sont également menées en Islande et en Nouvelle Zélande sur la mise en place des 32 heures.

Derrière la notion de semaines « DE », « EN », ou « A » 4 jours, il y a bien plusieurs visions de l'organisation du travail. Pour la CGT, c'est clair, elle doit s'accompagner d'une réduction du temps de travail. Emparons-nous de tous les débats actuels pour imposer une véritable expérimentation et avancer cette revendication inéluctable des 32 heures. Ouvrons un nouveau cycle de progrès social et sociétal.

s de travail, rejoignez la fédération des finances CGT

www.cgtf finances.fr



Nos propositions :

Pour la CGT, d'autres choix sont nécessaires et possibles, fondés sur l'ambition de la transformation sociale et d'une conception émancipatrice du travail. C'est pourquoi nous devons franchir une nouvelle étape dans la réduction du temps de travail pour:

1. • permettre à toutes et à tous de travailler par les créations d'emplois nécessaires à la satisfaction des besoins, des emplois de qualité, qualifiés et correctement rémunérés,
2. • permettre au monde du travail et à ses organisations syndicales, par la démocratie au travail, par la démocratie sociale, de décider et de reprendre la main sur la manière dont la réduction du temps de travail doit être organisée,
3. • créer les conditions de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de l'égalité dans l'articulation entre vie professionnelle et vie privée,
4. • permettre aux salarié.e.s de disposer des temps nécessaires pour s'investir sous différentes formes dans la vie de la cité,
5. • permettre à toutes et à tous d'accéder, sur le temps de travail, à la formation professionnelle tout au long de la carrière,
6. • permettre enfin de révolutionner la manière de travailler, de se déplacer, de produire et de consommer, pour répondre à l'urgence de la mise en œuvre d'une nouvelle logique de développement respectueuse de la planète et garantissant aux générations d'aujourd'hui et de demain la satisfaction de leurs besoins.

Le financement du passage aux 32 heures pourrait être assuré par :

1. la mobilisation d'une partie de la richesse produite par les travailleurs ; en 2023 le PIB français s'élevait à 2351 milliards (d'euro 2014) contre 1171 milliards (d'euros 2014) en 1981.
2. la réorientation des exonérations de cotisations sociales et des aides publiques,
3. la dynamique de croissance qu'engendreront les créations d'emplois,
4. les ressources nouvelles apportées par les emplois créés,
5. la résorption des inégalités salariales et de temps de travail entre femmes et hommes, l'amélioration de la santé des travailleur.euse.s.

Les avantages économiques de la réduction du temps de travail sont connus : elle contribue à créer directement des emplois (+ 350 000 emplois directs au moment du passage à 35h) ; elle améliore la santé et la productivité des salariés ; elle augmente leurs qualifications.

Plus largement, le passage réel à 32 heures est potentiellement source de création de 4 millions d'emplois.

Il est donc urgent de gagner les 32 heures pour toutes et tous sans perte de salaire.

