



# Semaine de 4 jours



## Mode d'emploi

La CGT est la première organisation syndicale à avoir mis sur la table la généralisation de la semaine en 4 jours au sein du réseau régional. C'était il y a un an et demi en CSE. Plus que jamais nous sommes déterminés à atteindre cet objectif.

Mais il ne suffit pas de demander pour obtenir, il faut démontrer l'intérêt de ce mode d'organisation du travail, pour les salariés comme pour l'employeur. La stratégie de la CGT a toujours été claire, être force de contestation et de proposition.

Une nouvelle organisation du temps de travail se construit, se discute, elle ne se décrète pas.

### Le champ des possibles

L'organisation du travail est cadrée par notre accord collectif. Pour les PTA, une organisation sur 4 jours est possible, comme sur 5 jours et plus exceptionnellement sur 3 ou 6 jours, en fonction de l'activité.

Tous les salariés, qu'ils soient au décompte horaire ou au forfait-jour, ont un contrat de travail pour 35h hebdomadaire en moyenne. Cela définit un volume d'heures de travail annuel qu'il est possible de planifier selon plusieurs modes d'organisation, 35h sans RTT, 37h avec 11 RTT ou 39h avec 22 RTT.

Peu importe le mode d'organisation du travail choisi, son coût par salarié est le même pour l'entreprise. Et si l'employeur a besoin d'un temps de présence plus important des salariés il y a deux options : que les salariés fassent des heures supplémentaires ou embaucher des personnels non permanents.

### Méthode de mise en place

Un exemple : un service de techniciens à 39h sur 5 jours est planifié avec des heures supplémentaires régulières. Une planification à 4 jours est possible, avec plusieurs options :

1. Les 39h sont planifiées sur 4 jours : le 5<sup>ème</sup> jour est non travaillé en plus du JSV et du JRH. Et les salariés conservent leur RTT.
2. Les salariés basculent à 35h sur 4 jours et disposent désormais de 3 jours non travaillés par semaine.

De nombreuses antennes du réseau ont déjà mis en place une organisation du travail sur 4 jours dans certains services (un recensement non exhaustif) : les techniciens vidéos de Nantes, Poitiers, Antibes et Lille (sauf été et Noël), les scriptes de Nantes, Rouen, Caen, Rennes, Lyon, Antibes, Orléans et Lille (sauf été et Noël), les OPS de Lille (sauf été et Noël). Ce qui est possible dans ces services peut l'être partout ailleurs, c'est une question de volonté et le protocole de sortie de grève engage désormais la direction en ce sens.

Mais il faut aussi être conscient que les salariés ne sont pas forcément partout d'accord avec cette forme d'organisation du travail. Il est donc absolument nécessaire de pouvoir mener une discussion de terrain, au plus près des besoins et des aspirations des salariés.

Le but est d'identifier la ou les formules gagnantes pour les salariés et de démontrer à la direction que face à l'explosion des heures supplémentaires et à l'intensité du travail, la semaine de 4 jours, qui n'est qu'une autre forme de répartition du temps de travail, ne génèrent pas de surcoût notoire.

Sur cette base, des discussions efficaces peuvent être menées en local, métier par métier et service par service, entre salarié·es et chef de service.

## Le cas du forfait-jour

Pour les salarié·es qui sont au forfait-jour actuellement, au regard de leurs amplitudes de travail, des récupérations sont possibles. Il suffit pour cela de saisir dans *Mon Kiosque* les amplitudes horaires afin de justifier le besoin de temps de récupération. Les récuaps ainsi générées régulièrement peuvent être posées pour permettre de travailler sur 4 jours. Certaines directions pratiquent déjà ce système de récupérations mais de manière « clandestine » en attribuant de fausses journées de prépa pour que les salariés restent chez eux. Il faut sortir de cette logique et assumer la réalité du travail.

Dans le cadre des discussions qui doivent se mettre en place rapidement, par service et par métier, nous demandons à la direction du réseau qu'elle rappelle à tous les chefs de service leur responsabilité dans la gestion de ces récupérations. Ce dispositif existant mais jamais vraiment appliqué devra l'être désormais, dans la transparence et en toute honnêteté, faute de quoi bon nombre de salariés seront en droit de sortir du forfait-jour.

Nous mettons en garde la direction sur le fait qu'un système d'auto-déclaratif ne suffit pas à dédouaner l'employeur de son obligation d'un suivi effectif et régulier de la charge de travail des salariés au forfait-jour. Si tel n'est pas le cas, tout salarié dans cette situation est en droit de considérer que sa convention de forfait en jours est nulle (Cass. soc., 14 décembre 2022, n° 20-20.572).

Autre option pour ceux qui souhaitent sortir du forfait-jour, s'appuyer sur les modalités prévues par l'accord collectif : possibilité d'en faire la demande tous les deux ans en le signifiant par écrit à la direction, 2 mois avant la date anniversaire de la signature de son avenant. Le retour au décompte horaire permet de générer des heures supplémentaires transformables en récupérations, qui permettent également de bâtir des semaines de 4 jours.

## Un premier acquis issu de la grève

Nous comprenons la méfiance des salariés à voir aboutir ces discussions en local avec leur chef de service, mais le protocole de sortie de grève valant un accord d'entreprise, il engage désormais la direction à favoriser la mise en place des organisations du travail à 4 jours.

C'est un point essentiel acquis grâce au mouvement de grève, et les élus CGT sauront le rappeler aux directions de proximité en cas de blocage.

Paris, le 5 décembre 2023