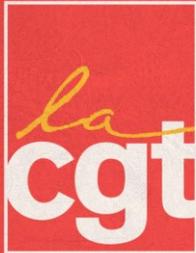


NOTE AUX ORGANISATIONS



Montreuil, le 10 avril 2024

Mission d'information de l'Assemblée nationale sur la semaine de 4 jours

Restitution de l'audition de la CGT – 20 mars 2024

Délégation CGT : Amel KEFTI (FD commerce) et Baptiste TALBOT (CEC)

Suite notamment aux annonces du gouvernement, la commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale a désigné le 31 janvier 2024 Paul Christophe, député du Nord (Horizons), et Stéphane Viry, député des Vosges (Les Républicains), aux fonctions de rapporteurs de la [mission d'information sur la semaine de quatre jours](#).

La mission doit conclure ses travaux à la fin de la session parlementaire (juillet). Les organisations syndicales ont été auditionnées le 20 mars. Les rapporteurs ont à plusieurs reprises, lors de cette audition, affirmé leur totale indépendance vis-à-vis du pouvoir exécutif.

La semaine des 4 jours : pourquoi pas, mais comme une des modalités possibles de la réduction du temps de travail !

Dans un contexte social où les salaires sont en recul, le pouvoir d'achat en berne, et où on assiste, notamment depuis la crise Covid, à une perte de sens de son travail et de sa finalité, la RTT fait partie des réponses concrètes à apporter.

Vous nous auditionnez aujourd'hui pour parler de la semaine en 4 jours, nouveau mantra du gouvernement, qui répond à des aspirations qui ne sont pas celles des travailleuses et travailleurs mais celles des employeurs. Repenser l'organisation du travail ne peut vouloir dire concentrer le travail de 5 jours en 4 avec tous les risques sur la santé que cela implique. Et ce n'est pas, comme le suggère le sénateur Decool, le passage à 36h en 4 jours avec une sieste de 15mn par jour qui apportera à la mesure la légitimité que le gouvernement souhaite lui donner.

L'idée de ce sénateur pourrait prêter à sourire mais elle s'inscrit dans un débat général autour de la semaine en 4 jours qui s'éloigne de la réalité des travailleuses et travailleurs, de ce qu'elles et ils vivent.

Cette réalité, c'est le problème du partage du temps de travail, qui s'opère aujourd'hui de manière inégalitaire et en fonction des intérêts des employeurs :

- avec un temps partiel subi principalement par les femmes qui se retrouvent en situation de sous-emploi (3,6 millions de salariés à temps partiel (environ 20%), dont 80% de femmes, sous-emploi),
- avec du surtravail pour d'autres et un nombre aberrant d'heures supplémentaires : rien qu'en 2023, c'est 1,3 milliard d'heures supplémentaires, soit l'équivalent de 800 000 emplois à temps plein,
- avec les nombreuses heures supplémentaires non décomptées : modulation qui invisibilise les heures supplémentaires ; absence pure et simple de décompte/récupération/rémunération,
- avec des salarié·es au forfait jour qui travaillent déjà en moyenne 44h30 par semaine,
- et que dire du secteur hospitalier où on travaille déjà 12h par jour (avec des effets négatifs sur la santé des personnels mais aussi sur la qualité des soins) ou des assistantes maternelles dont le temps de travail dépend directement de celui des parents/travailleurs ?
- avec en parallèle, un chômage qui demeure massif et repart à la hausse.

Parler de la semaine en 4 jours sans parler de la RTT s'avère donc être une mesure gadget qui vient répondre à côté des vrais problèmes des travailleuses et travailleurs de ce pays. Ainsi la volonté du ministre Guerini d'ouvrir une négociation à ce sujet dans la Fonction publique, négociation qui n'est demandée par aucune organisation syndicale, n'occultera jamais le fait qu'il refuse d'ouvrir des négociations salariales qui, elles, sont demandées par toutes les organisations.

Il est indéniable que la semaine de 4 jours fait l'objet ces dernières années d'une actualité croissante au niveau international, et de plus en plus en France. Mais à l'international cette question est, à quelques exceptions près, généralement mise en lien avec la nécessité de réduire la durée du travail et de maintenir le niveau des salaires.

Plusieurs expériences menées ces dernières années en Europe lient semaine de 4 jours, réduction de la durée hebdomadaire et maintien du niveau du salaire. S'agissant du dernier point, le mode de financement repose notamment sur une augmentation de la productivité, qui ne repose pas forcément sur une intensification du travail. On parle du modèle 100/80/100 : 100% du salaire, 80% du temps de travail antérieur, 100% de productivité.

Parmi les exemples répondant à ce modèle, souvent dans le cadre de la campagne internationale 4 Day Week Global, on relève :

- L'expérience initiée en Allemagne en février 2024 sur 45 entreprises
- Celle menée au Portugal depuis juin 2023 sur 39 entreprises – 1ers retours positifs
- Celle menée en Grande-Bretagne à partir de 2022 sur 61 entreprises. 54 d'entre elles ont décidé de maintenir ce modèle à l'issue de l'expérience
- Celle initiée en Ecosse en janvier 2024 dans la fonction publique
- Celle menée en Islande à partir de 2015, qui a conduit à une réduction du temps de travail de la grande majorité de la population active.

D'autres expériences, selon des modalités différentes, sont engagées ou en passe de l'être notamment en Italie, en Espagne, en Suède, en Nouvelle-Zélande, au Japon, en Irlande.

Quelques points de vue syndicaux internationaux

La Confédération Européenne des Syndicats s'est prononcée en 2020 pour « *un agenda afin de coordonner les négociations pour une réduction du temps de travail sans réduction de salaire et des dispositions pour un contrôle du temps de travail* ».

Le DGB est opposé, quant à lui, à une généralisation du modèle de la semaine de 4 jours à fortiori si celui-ci ne s'accompagne pas d'une réduction du temps de travail. IG Metall revendique dans la sidérurgie la semaine de 32h sur 4 jours avec maintien du salaire.

Un contre-exemple à rebours des évolutions observées au niveau international : la Belgique

Depuis novembre 2023, les salarié·es belges ont la possibilité d'effectuer une semaine complète de travail en quatre jours, sans réduction de la durée hebdomadaire de travail.

La FGTB qualifie la semaine de 4 jours expérimentée en Belgique depuis novembre 2023 « d'une semaine de travail compressée, plutôt que d'une véritable semaine de 4 jours avec réduction du temps de travail, qui était la revendication de la FGTB (...). Des journées de travail plus longues, en revanche, augmentent la charge de travail et sont plus difficiles à concilier avec la vie privée et une répartition équilibrée des tâches de soins (d'un point de vue de l'égalité des genres). Il faut donc à tout prix éviter que ce régime soit imposé dans les entreprises ».

Le résultat est on ne peut plus explicite : seul 1% des salarié·es belges a fait le choix de cette formule. Le principal motif de ce désintérêt tient à la crainte d'une intensification du travail dans le cadre de journées rallongées.

En France, des expérimentations « non cadrées » de la semaine des 4 jours sans RTT ont été menées ces derniers temps et ce que l'on peut en dire, c'est que lorsqu'elle ne s'accompagne pas d'une RTT et qu'elle ne se fait pas en concertation avec les salarié·es, elle donne lieu à une intensification du travail qui peut rebuter une grande majorité de salarié·es qui aspirent à travailler moins et travailler mieux. Nous en avons des exemples concrets :

- Sodexo est revenu rapidement sur son projet et pour cause, les salarié·es, plutôt volontaires au départ voyant 3 jours de repos étaient finalement heureux·ses que cela se termine... En effet la charge de travail journalière avait énormément augmenté et la fatigue cumulée (station debout, gestes répétitifs...) était si importante que les 3 jours de repos ne suffisaient pas à dissiper la fatigue. Sans parler des contraintes organisationnelles, les restaurants n'étant pas prévus initialement sur ce modèle ont rencontré des difficultés pour produire dans ces conditions en respectant la sécurité alimentaire des clients.
- LIDL a imposé l'expérience à une partie seulement des salarié·es selon ses propres modalités.
- Le Printemps l'a proposé contre chantage des jours de repos.
- L'URSAFF de Picardie dont on connaît le bilan désastreux et qui n'a attiré qu'une infime minorité de salarié·es vu les contraintes supplémentaires pour la vie familiale.

A contrario les entreprises françaises qui ont fait l'expérience de la semaine des 4 jours avec RTT ont obtenu de très bons résultats tant au niveau de la productivité que du bien-être des salarié·es qui reste un critère intrinsèquement lié à la productivité et aux créations d'emploi :

- LDLC
- Bosch Vénissieux
- Elmy
- IT Partner

La réduction du temps de travail a de tout temps été un marqueur du progrès social et créateur d'emplois.

Pour preuve, le bilan des 35 heures

Celles-ci se sont traduites par la création d'au moins 350 000 emplois directs, pour un « coût brut » évalué à 12,5 milliards d'euros (sans prendre en compte la baisse des allocations chômage). Pour un coût de 20 milliards annuels, le CICE est réputé avoir au maximum permis de créer ou préserver 100 000 emplois (bien loin du million d'emplois promis).

Le bilan mitigé des 35h dans l'opinion tient principalement à l'intensification du travail liée notamment à la non-obligation de créer des emplois correspondant à la fraction de temps de travail réduit (hôpitaux notamment) et à la stagnation voire la faible augmentation des salaires dans de nombreux secteurs.

Pour la CGT, la semaine des 4 jours ne peut se résumer à une concentration du travail effectué normalement en 5. Elle ne peut pas être qu'un moyen d'augmenter l'attractivité des entreprises ou être un seul levier d'augmentation de la productivité.

La CGT défend les 32h hebdomadaires sans lissage sur l'année et sans perte de salaire

Pour la CGT, la vraie RTT ainsi que le meilleur moyen de mieux concilier vie professionnelle et privée, c'est le passage aux 32 heures.

Celui-ci doit être fondé sur :

- Le rétablissement de la hiérarchie des normes, mesure protectrice pour tou·tes les salarié·es, sans laquelle ils et elles sont mis·es en concurrence selon les souhaits des employeurs.
- Une loi fixant une nouvelle durée hebdomadaire à 32h. Il est impératif de créer un cadre national et interprofessionnel protecteur qui permette à tou·tes les travailleur·ses d'accéder à ce droit indépendamment du bon vouloir de l'employeur.
- Le maintien du niveau de salaire avec une augmentation du taux horaire proportionnel à la réduction de la durée hebdomadaire.
- Des embauches correspondant à la fraction d'heures réduites.
- De nouveaux droits d'intervention et de négociation permettant notamment d'empêcher une détérioration des conditions de travail avec les risques physiques et psychologiques que cela pourrait avoir.

Et si phase d'expérimentation il doit y avoir, elle doit être encadrée avec obligation de réduire le temps de travail et être négociée avec les OS lorsqu'il y en a.

Enfin, dans l'immédiat, si l'on raisonne dans le cadre légal actuel sur la durée du travail, il existe des leviers pour mieux répartir le temps de travail :

- **Conditionner les aides publiques à la réduction du temps de travail.**
- **Majorer les heures supplémentaires à 25 %** (supprimer la possibilité de déroger par accord jusqu'à 10 % comme c'est le cas aujourd'hui). L'objectif est de renchérir la majoration des heures supplémentaires, en allant vers les 50 %, et de supprimer les exonérations de cotisations, pour limiter le recours aux heures supplémentaires et favoriser les embauches.
- **Encadrer et réduire le contingent d'heures supplémentaires (au-delà duquel les heures donnent lieu à une contrepartie en repos supplémentaire de 50 ou 100 %) et prévoir un maximum indépassable.** Aujourd'hui le contingent peut être négocié par accord sans aucune limite, et à défaut il est de 220 heures par an, ce qui est beaucoup trop élevé (il a été longtemps fixé à 130 heures).
- **Réencadrer les dérogations aux 48h hebdomadaires / 10h quotidiennes maximum : le silence de l'inspection du travail doit valoir rejet** (et pas autorisation, comme c'est le cas depuis la réforme du gouvernement en Hollande).
- **Réencadrer le temps partiel :** E Borne avait promis un travail pour lutter contre le temps partiel subi ; où est-il ?
- **Réencadrer le forfait-jour par le respect des durées maximales** (48h, 10h, 44h moyenne sur 12 semaines) : rappelons que la France a été condamnée 5 fois par le CEDS (comité européen des droits sociaux).
- **Inclure la RTT dans les NAO – comme le prévoyait l'ancien article [L132-27 CT](#) (avant la recodification):** « *Dans les entreprises (...), l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés. (...) cette négociation peut porter également sur la formation ou la réduction du temps de travail.*

A l'heure où l'organisation du travail questionne, 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 si elle ne s'accompagne pas d'une RTT. Notre organisation syndicale a écrit largement sur ce sujet, sur son financement, sur ses avantages pour les travailleurs de notre pays et pour les entreprises, données économiques à l'appui.

<https://www.cgt.fr/dossiers/les-32-heures>

Les autres organisations syndicales présentes étaient la CFDT, FO et la CGC.

Aucune n'a formulé d'opposition de principe à la semaine de 4 jours, y compris dans une formule sans réduction du temps de travail.

Pour autant, elles ont toutes insisté sur :

- Les risques de l'intensification du travail et les conséquences pour la santé et l'équilibre vie professionnelle/vie privée.
- La nécessité de passer de manière privilégiée par la voie de la négociation plutôt que par la loi (insistance notamment de FO) avec en point d'équilibre le principe du volontariat des salarié-es (« *droit d'option* » évoqué par la CFDT).

La CFDT a pointé la « *possibilité de la RTT* » comme question à travailler, notamment pour réduire les temps partiels subis et donc réduire les inégalités femmes/hommes.

FO s'est déclaré très réservé sur une nouvelle phase de réduction du temps de travail, vu le bilan des 35h et leurs conséquences notamment sur les salaires, et considérant notamment le risque d'un allongement concomitant de la durée de carrière.

La CGC a souligné que trois éléments doivent être considérés comme intouchables : les salaires, le télétravail et les jours RTT.