

**Fédération  
Nationale  
Équipement  
Environnement**



# **Le Courrier du Militant**

**de l'Équipement et de l'Environnement**

**Une fédération unie et forte**

**Des syndicats organisés, revendicatifs et en lutte**



**N° 1522**

17 avril 2024

# 25 avril

- Préavis de grève
- FNEE CGT
- Note confédérale
- Organisation

## sommaire 1522

|  |               |
|--|---------------|
| Informations 25 avril  | pages 3-5     |
| Semaine en 4 jours : note DGAFP                                    | pages 6-8     |
| Semaine en 4 jours : analyse CGT                                   | pages 8-10    |
| Météo France : préavis de grève intersyndical                      | page 11       |
| Restriction du droit de grève : communiqué CGT                     | page 12       |
| Annonces Gabriel Attal : note confédérale                          | pages 12 - 14 |
| Appel aux manifestations du 1er mai                                | pages 15 - 16 |
| Journée d'étude UGICT : IA, quel avenir pour le travail qualifié ? | page 17       |

## agenda

|       |  |
|-------|--|
| 17/04 | secrétariat fédéral                        |
| 23/04 | Nouveau protocole égalité femme/homme      |
| 25/04 | journée grève et manifestation             |
| 29/04 | Cosui liquidation de la taxe d'aménagement |
| 30/04 | Réunion sur les gratifications JOP 2024    |
| 30/04 | Cosui mise en place des CGF                |
| 13/05 | Négociation action sociale                 |
| 15/05 | secrétariat fédéral                        |

## contacts

|                               |                                 |                                    |                                    |
|-------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| Secrétaire général Ivan Candé | sg.fnee@cgt.fr                  | Secteur Mer Nicolas Mayer          | nicolas.mayer@cgt.fr               |
| Vie syndicale Benjamin Briant | orga.fnee@cgt.fr                | Secteur aérien Eric Monate         | monate@usac-cgt.org                |
| Organisation Isabelle Robert  | orga.fnee@cgt.fr                | Secteur Environnement              | poleenvironnementcgtfnee@gmail.com |
| Permanence Yolande Mellado    | orga.fnee@cgt.fr                | Interministériel Fabrice Massoulié | fabrice.massoulie@i-carre.net      |
| Trésorerie Eric Bernard       | tresorerie.equipement@cgt.fr    | Catégoriel Bruno Piel              | bruno.piel@cerema.fr               |
| Communication Mjo Leliard     | com.fnee@cgt.fr                 | Action sociale                     |                                    |
| Formation Nathalie Carpentier | nathalie.carpentier@i-carre.net | OFICT Isabelle Lepla               | isabelle.Lepa@cerema.fr            |
| Infrastructures Gaëtan Silene | gaetansilene@snptri.fr          | UFR Didier Alligné                 | alligne.didier@neuf.fr             |

# Prévis de grève FNEE CGT 25 avril 2024

Monsieur Christophe Béchu  
Ministre de la transition écologique  
et de la cohésion des territoires

Hôtel de Roquelaure  
246, boulevard Saint-Germain  
75007 Paris

## Objet : préavis de grève pour la journée du 25 avril 2024

La journée internationale de la Santé et de la Sécurité au travail célébrée le 28 avril permet de mettre en lumière les enjeux liés à la santé et à la sécurité de l'ensemble des travailleurs et travailleuses

A cette occasion, le 25 avril 2024, la CGT appelle à la mobilisation pour que des mesures concrètes soient prises pour l'amélioration des conditions de travail, prenant en compte la réalité des situations.

Rappelons qu'en France, ce sont 1227 morts au travail sur une année (bilan donné par la Sécurité Sociale), soit 3 morts par jour. Ce chiffre étant inférieur à la réalité puisqu'il ne prend pas en compte la Fonction publique, le régime agricole, les régimes spéciaux et les travailleurs indépendants.

Hélas, notre ministère n'échappe pas à la règle, et vous ne pouvez méconnaître la réalité des situations dégradées de santé, de sécurité au travail, de conditions de travail parfois précaires qui caractérisent aussi notre ministère et ses établissements publics. Par exemple, votre administration met en place différents plans de prévention, loin de répondre aux obligations de résultats.

La réforme des retraites passée en force l'an dernier, contre une large majorité des salariés et de la population aggrave encore une situation déjà préoccupante. Les politiques dogmatiques de réduction des effectifs et des moyens menées depuis des années sont la principale cause de la dégradation des conditions de travail.

Les réformes annoncées de coupes budgétaires, de transformation de la Fonction publique, de rémunération au mérite, de destruction des services et des collectifs de travail, la réduction du droit d'intervention des représentants du personnel sont autant de facteurs de dégradation des conditions de travail et de santé au travail.

La CGT ne tourne pas la page des mobilisations sur les retraites, sur les salaires, sur l'égalité femmes / hommes, et reste déterminée à lutter contre toutes les atteintes à la dignité et aux droits des agents.

### La CGT revendique :

- ✓ L'abrogation de la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique ;
- ✓ L'abrogation de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 ;
- ✓ Le départ à la retraite à 60 ans à taux plein avec 37,5 années de cotisation ;
- ✓ L'inclusion des primes dans le calcul de la pension ;
- ✓ Des mesures immédiates d'augmentation de la valeur du point d'indice avec rattrapage du décrochage observé depuis 20 ans ;
- ✓ La mise en place d'un plan ambitieux de requalification de C en B et de B en A pour les personnels administratifs et techniques ;
- ✓ La suppression de la règle du 1/30<sup>ème</sup> indivisible pour les fonctionnaires de l'Etat ;
- ✓ La bonification de 25% du service actif pour tous les agents intervenant sur les réseaux et infrastructures et les patrouilleurs des douanes ;
- ✓ Le renforcement de la protection des agents et le respect du droit de retrait ;
- ✓ Le rétablissement et l'évolution des CHSCT ;
- ✓ Une médecine de prévention efficiente, dotée des moyens nécessaires ;
- ✓ Un plan d'action et de prévention dans les services prenant en compte les réalités du travail des agents et des moyens pour les services supports ayant en charge ces questions ;
- ✓ Un nouveau tableau des maladies professionnelles, avec notamment l'inscription au tableau des atteintes psychologiques ;
- ✓ La mise en place d'un congé hormonal et procréatif ;
- ✓ Le reclassement des agents accidentés sans perte de rémunération ;
- ✓ La reconnaissance au titre de la pénibilité des rythmes de travail en équipes alternantes (3x8, 5x8) par une bonification et un départ anticipé en retraite ;
- ✓ L'augmentation des effectifs et des moyens par le recrutement massif de personnels sous statuts et la titularisation de tous les agents publics sous contrats ;
- ✓ L'acquisition de matériels adaptés aux missions ;
- ✓ Disposer pour l'encadrement d'un droit d'expression et de proposition alternative pour la mise en œuvre des missions ;
- ✓ Le retour à l'intervention humaine dans les prévisions météo aux niveaux national et régional Le retour de l'intervention humaine dans la gestion RH de proximité ;
- ✓ Des modalités de formations concrètes en termes de gestes et postures, de sécurité sur les interventions ;

- ✓ L'adaptation de la charge de travail aux garanties minimales en matière de temps de travail ;
- ✓ Le respect du droit effectif à la déconnexion ;
- ✓ Le traitement des RPS de type « charge mentale » ;
- ✓ Le respect de la réglementation du travail et des garanties minimales dans le dispositif de contrôle et de surveillance comme dans les centres de sécurité des navires ;
- ✓ La création immédiate de CSA et de CHSCT de réseaux dans les secteurs des DIR et Mer, incluant les DDT(M) ;
- ✓ La fin de l'écrêtement des heures supplémentaires, avec la récupération ou le paiement majorés de toutes les heures effectuées ;
- ✓ Des espaces de travail et locaux adaptés aux missions des agents et non soumis à une politique immobilière pilotée par une réduction de l'espace et des coûts pour l'administration ;
- ✓ L'adaptation des conditions de travail prenant en compte les conditions climatiques extrêmes ;
- ✓ L'instauration d'une décharge de travail pour l'ensemble des agents et la mise en place d'échanges réguliers sur l'organisation du travail ;
- ✓ Des logements abordables près des lieux de travail ;
- ✓ L'augmentation des places en crèche pour répondre aux besoins ;
- ✓ La réintégration immédiate des retraités dans les bénéficiaires des chèques vacances ;
- ✓ L'information par le ministère des retraités sur les prestations et mesures prises les concernant ;
- ✓ Un suivi post-professionnel avec accès aux médecins du travail et psychologue ;
- ✓ Un reste à charge en restauration collective pour tous les agents, sur la base du minimum URSSAF, ainsi que la possibilité d'accéder à une restauration collective ;

C'est pour toutes ces raisons que la Fédération CGT de l'Équipement et de l'Environnement prend ses responsabilités en déposant un préavis de grève pour la journée du 25 avril 2024 et les nuits en amont et en aval pour les agents en travail posté. Des recours au maintien dans l'emploi et / ou décomptes des jours abusifs seront considérés comme des entraves à l'exercice du droit de grève.

Ce préavis concerne l'ensemble des personnels, quel que soit leur statut, en poste dans les services déconcentrés, directions départementales interministérielles, établissements publics et administration centrale.

Notre organisation est disponible pour toute négociation portant sur les revendications des personnels. Dans cette attente, nous vous adressons, Monsieur le ministre, nos salutations distinguées.

**Pour la FNEE CGT**

**Ivan Candé González**

**Secrétaire général**

## 25 avril : note confédérale

Actions syndicales le 25 avril : pour en finir avec les mort-es et les blessé-es au travail

Dans le cadre de la journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail, la CGT organise des rassemblements et actions partout en France le 25 avril. L'hécatombe d'accidents graves peut et doit être enrayée.

Le gouvernement et les employeurs se sont trop longtemps dérobés à leurs obligations. Il est temps d'en finir et de mettre en place les mesures de préventions et les moyens nécessaires.

- La journée internationale de la santé et la sécurité au travail (officiellement le 28 avril) est un moment crucial pour mettre en lumière les enjeux liés à la santé et à la sécurité des travailleurs et travailleuses.
- La CGT s'engage activement dans cette journée pour défendre les droits des travailleur-ses et améliorer les conditions de travail.
- Il y a chaque année plus de 2,78 millions de décès liés aux accidents du travail ou aux maladies professionnelles dans le

monde et environ 374 millions d'accidents du travail non mortels.

Un scandale national

En France, selon le bilan de la Sécurité sociale, il y a eu au moins 1 227 morts au travail et du travail en 2022 – soit trois par jour – dont 738 morts au travail, traitées le plus souvent comme des faits divers. Pour autant, ces chiffres ne reflètent pas la réalité : le régime agricole, les régimes spéciaux, la fonction publique et les travailleur-ses indépendant-es ne rentrent pas dans les statistiques.

36 jeunes de moins de 25 ans ont perdu leur vie au travail

C'est un bilan désastreux pour le gouvernement, qui défend l'entreprise comme lieu d'apprentissage tout en refusant de prendre en compte la réalité du travail et ses conséquences – notamment pour ces jeunes dont plus de la moitié avait moins d'un an d'ancienneté.

Une responsabilité de l'employeur

À ces morts s'ajoutent des milliers d'accidents graves occasionnant des séquelles durables et entraînant souvent un licenciement pour inaptitude.

Dans une grande majorité des cas, ces accidents, chutes, écrasements, cisaillements, électrocutions résultent d'un manquement de l'employeur qui n'a pas respecté les dispositions du Code du travail.

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salarié-es. La liberté d'entreprendre ne doit pas se substituer aux obligations de protéger la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs !

Des accidents qui peuvent être évités

Ces accidents ne sont jamais purement le fruit du hasard. Ils sont très souvent le résultat de choix patronaux délibérés pour maximiser les profits. Les cadences effrénées, le matériel défectueux et les organisa-

tions du travail délétères sont des facteurs aggravant des risques professionnels.

Les actions dissuasives sont insuffisantes, les contrôles trop rarement réalisés. C'est le résultat des effectifs insuffisants tant en termes d'inspecteur-ices du travail que de contrôleur-ses Carsat. Sur ce point aussi les pouvoirs publics devront agir !

Impunité et manquements aux obligations

Trop de procès-verbaux des inspecteur-ices du travail sont classés sans suite. La délinquance patronale sur ce point échappe aujourd'hui aux poursuites judiciaires. Même dans les cas – rares – de condamnation, les montants des amendes sont dérisoires. Cette politique n'incite pas à développer les mesures de préventions des risques.

Aussi seulement 40 % des entreprises respectent l'obligation légale de mise en œuvre et d'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp). La sanction en cas de non-respect est de... 1 500 euros ! Il s'agit pourtant d'un outil essentiel à la prévention des risques, de protection de la santé et de la sécurité des travailleuses et des travailleurs !

Pour le rétablissement des CHSCT

Combattre les risques au travail nécessite de renforcer les droits et le pouvoir d'agir des représentant-es du personnel dans les entreprises, notamment en renforçant les moyens des agent-es de l'État pour prévenir les risques et contrôler l'application de la loi.

Après avoir organisé la pénurie de médecins du travail, remis en cause leur indépendance, organisé la pénurie des effectifs d'inspecteur-ices du travail comme celle des contrôleur-ses de la Sécurité sociale dans les caisses régionales, le gouvernement Macron a limité drastiquement l'intervention des représentant-es du personnel. Les CHSCT ont en effet totalement disparu depuis le 1er janvier 2020.

Dans le contexte des différentes mesures de dérégulation du marché du travail engagées depuis 2015, cette situation aggrave les

conditions de travail et limite la prévention des risques professionnels.

Depuis, différents rapports publics vont dans le même sens – ce dont gouvernement et ministère du travail se refusent à mettre dans le débat public.

Nous ne devons pas accepter que plus de 1 500 travailleuses et travailleurs soient victimes d'accidents du travail chaque jour. Notre mobilisation doit se renforcer pour changer ces situations, pour qu'aucun-e salarié-e ne meure au travail ou soit victime de blessures graves.

Pour arrêter l'hécatombe de morts et d'accidents au travail, la CGT revendique :

- le renforcement de la protection des travailleur-ses et le respect du droit de retrait ;
- une politique pénale du travail sévère et des condamnations des employeurs responsables d'accidents graves au travail ;
- l'interdiction du recours à la sous-traitance pour les activités à risques et le renforcement des responsabilités et la condamnation des donneurs d'ordre ;
- un renforcement de la réglementation pour protéger la santé et la sécurité des salarié-es ;
- le rétablissement et l'évolution des CHSCT, outil de proximité et de prévention par excellence ;
- un nombre suffisant d'inspecteur-ices du travail, le renforcement des effectifs de contrôleur-ses Carsat (Sécurité sociale) et l'élargissement de leurs prérogatives coercitives (arrêt de chantiers et travaux dangereux) ;
- l'indépendance de tou-tes les acteur-ices de la santé au travail, y compris des médecins du travail et des équipes des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).

## Infos Cars Affrétés par la FNEE pour l'action du 25/04

| Départ   | heure | Point de rendez-vous   | Arrêts de ramassage  | places | Contact   |
|----------|-------|--|--|--------|---|
| Caen     | 8h30  | Parking du Parc de la Colline aux Oiseaux  | 10h/10h15<br>Parking du Zenith- 44 Av. des Canadiens, 76120 Le Grand-Quevilly  | 25     | Dimitri Gonzalez Fuentes<br><a href="tel:0699589252">0699589252</a> |
| Lyon     | 6h    | Parking visiteurs Groupama Stadium<br>10 Av. Simone Veil, 69150 Décines-Charpieu | Information à venir  | 60     | Nicolas Ardore<br><a href="tel:0777976488">0777976488</a>           |
| Lille    | 10h   | Métro Hôtel de Ville à Villeneuve d'Ascq   | Le marais de l'Abiette pour Delta<br>3 - 62119 Dourges                         | 60     | Anthony Maes<br><a href="tel:0667089988">0667089988</a>             |
| Nancy    | 8h    | Parking du Kinopolis<br>3 Rue du Maréchal Victor duc de Bel-lune, 54000 Nancy    | A voir avec le camarade en contact   | 60     | Emmanuel Jungmann<br><a href="tel:0669424954">0669424954</a>        |
| Brest    | 2h30  | 8 quai du Commandant Malbert, 29000 Brest  | Guingamp<br>St Brieuc<br>Rennes<br>Adresses à voir avec le camarade en contact | 60     | Florian Quiguer<br><a href="tel:0659558747">0659558747</a>          |
| Bordeaux | 5h30  | 10 avenue de la Gardette, 33310 Lormont  | Information à venir  | 60     | Sébastien Lainé<br><a href="tel:0650859604">0650859604</a>          |

# Semaine en 4 jours : note DGAFP

Paris, le 22 mars 2024

## NOTE

sur l'expérimentation de la semaine en 4 jours dans la fonction publique - Principes directeurs et méthodologie

Le Premier ministre a demandé que l'expérimentation de la semaine en 4 jours soit lancée dans l'ensemble des ministères au niveau central et déconcentré. La démarche s'inscrit dans la politique globale de soutien à l'attractivité des métiers de la fonction publique, d'amélioration des conditions de travail et de modernisation de son fonctionnement, telle qu'éclairée par les attentes exprimées par les 110 000 agents ayant répondu à la consultation « Fonction publique » menée en 2023.

Il vous est proposé de vous engager dans cette expérimentation selon le cadre et la méthode détaillés dans la présente note, autour de principes directeurs communs, et dans le cadre d'un dialogue social constant et approfondi.

L'objectif de l'expérimentation est d'évaluer l'impact de ce nouveau mode d'organisation du temps de travail, au regard du double objectif d'amélioration de l'efficacité du service public et des conditions de travail des agents publics, en termes d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. L'évaluation de cette expérimentation pourra intégrer, au-delà des collectifs des services de l'Etat volontaires, des éléments tirés des expériences des collectivités territoriales et des établissements de santé et médico-sociaux, s'engageant pour leur part également dans des démarches de même nature.

### 1. Des principes directeurs communs

- 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.
- Plus généralement, elle s'inscrit dans le respect des dispositions réglementaires applicables en matière de temps de travail (durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, pause méridienne...) ainsi que des dispositifs contribuant au développement de la culture de la prévention dans les administrations et à la vigilance portée sur la santé physique et mentale des agents publics.
- Elle se fera à effectifs constants dans les services expérimentateurs : l'organisation du travail sur une durée de 4 jours ne pourra donner lieu à un accroissement des effectifs dans le service concerné.
- Si l'expérimentation vise d'abord, à la base, la semaine en 4 jours, la possibilité est laissée 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, afin d'en éprouver la pertinence.
- L'attention doit être tout particulièrement apportée à ce que la mise en place de cette nouvelle organisation du temps de travail ne vienne en toute hypothèse pas altérer la qualité du service et, mieux, contribue à l'améliorer.

En cours d'expérimentation, l'organisation du travail pourra faire l'objet d'adaptations en fonction des premières évaluations. L'expérimentation présente en outre un caractère réversible pour les services l'ayant mise en œuvre et leurs agents :

- a) dans les cas où une détérioration de la qualité de service ou des conditions de travail individuelles de certains agents serait perceptible, malgré des adaptations du dispositif, cette réversibilité pourrait être mise en œuvre de manière anticipée avant la fin du calendrier prévisionnel de l'expérimentation,
- b) dans les cas de changement de la situation personnelle d'un agent, lorsque le retour à l'organisation du temps de travail antérieure à l'expérimentation est compatible avec l'organisation du collectif, et après application d'un préavis dont la durée est à déterminer dans le cadre du dialogue collectif préalable .

#### 1.1 Le choix des services expérimentateurs

Pour en mesurer pleinement l'impact, l'expérimentation devra concerner des services d'administration centrale, mais aussi des services déconcentrés de l'Etat.

Elle s'adressera également à **des services aux missions différentes** : services de conception d'une politique publique, services de gestion, services en contact avec le public.

L'expérimentation doit viser un périmètre diversifié pour mesurer son impact sur l'efficacité du service public et garantir le maintien de la continuité du service public.

Pour les services en relation directe avec le public, une attention particulière sera portée à leur impact sur les **plages d'ouverture au public** qui ne doivent naturellement pas être réduites mais peuvent a contrario être étendues du fait de la présence des agents sur une amplitude quotidienne élargie ; comme, de manière plus générale, sur **la qualité ressentie par les usagers du service rendu**.

Par ailleurs, des opérateurs pourront être associés à l'expérimentation si cela paraît pertinent.

Les **collectivités territoriales et établissements de santé et médico-sociaux volontaires** qui ont expérimenté ou mettent en place de telles organisations du temps de travail pourront être associés à l'évaluation.

#### 1.2 L'inscription de la démarche dans un projet collectif, compatible avec les régimes horaires des agents concernés

La démarche repose sur **l'engagement managérial** et le **volontariat**, pour susciter l'adhésion et avoir le maximum d'impact. Elle doit donc reposer sur un **dialogue collectif**, déconcentré **au plus près du service concerné** : il appartient à chaque ministère de relayer le plus largement possible le présent cadre d'action et d'encourager les équipes susceptibles de rentrer dans l'expérimentation à en débattre. A cette fin, il est nécessaire d'informer au préalable les agents concernés sur l'ensemble des modalités de mise en œuvre de l'expérimentation.

Par ailleurs, l'expérimentation s'adresse par nature aux services dans lesquels l'organisation du travail correspond au régime horaire hebdomadaire.

Elle ne pourra donc concerner les services dont les agents relèvent soit d'obligations réglementaires de service (cas des enseignants), soit de cycles horaires avec des amplitudes horaires étendues, qui ne sont pas organisés sur la semaine de cinq jours.

La situation des **agents au forfait de RTT** nécessite une attention particulière. L'expérimentation permettra de mesurer en quoi le maintien d'un forfait de jours RTT (usuellement de l'ordre de 20 jours) est conciliable ou non avec la mise en place de la semaine en 4 jours, avec l'enjeu de maintenir de manière effective le volume d'activité inhérent à un mode de travail au forfait sans aboutir à des amplitudes quotidiennes trop étendues (jusqu'à 10h), et de garantir un niveau de présence physique suffisante des agents. A ce titre, une attention particulière doit être portée sur l'impact de l'expérimentation sur les amplitudes horaires quotidiennes, qui doivent permettre de concilier la bonne organisation des services et la préservation de rythmes soutenables pour les agents.

Certaines expérimentations menées ont conduit à suspendre les forfaits de RTT pour les agents choisissant alternativement de se placer en semaine en 4 jours. D'autres dispositions peuvent être envisagées telles que la réduction du nombre de jours de RTT au forfait, à un niveau restant à définir.

Cette expérimentation se mettra en place sur la base du **volontariat**, 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**.

Pour autant, on ne peut exclure a priori du champ de l'expérimentation des services dans lesquels la totalité des agents n'auraient pas exprimé leur souhait d'y adhérer, dès lors que la présence de volontaires et de non volontaires au sein d'un collectif est compatible avec l'organisation du service. Il appartiendra à chaque chef de service concerné de déterminer la pertinence de l'expérimentation, en fonction du nombre d'agents ayant souhaité participer à l'exercice.

#### 1.3 Articulation avec le télétravail

L'expérimentation doit également permettre d'apprécier les conditions de son articulation avec le télétravail, vis-à-vis tant des agents qui y ont habituellement recours qu'à l'inverse, de ceux qui en sont aujourd'hui écartés et pour lesquels la semaine en 4 jours peut constituer une forme d'alternative.

La logique de l'expérimentation est d'évaluer en quoi le dispositif permettrait, tout en contribuant à la qualité du service, de faire bénéficier le plus grand nombre possible d'agents d'une diminution des jours travaillés avec présence sur site, tout en garantissant un nombre de jours suffisant de présence physique des agents sur site dans l'intérêt du service..

Afin de garantir un niveau suffisant de présence physique des agents sur leur site de travail, cette articulation pourrait par exemple amener à ajuster le nombre de jours télétravaillés dès lors que les agents auraient recours à la semaine en 4 / 4,5 jours. A cet égard, le régime applicable au télétravail (décret n° 2016-151 du 11 février 2016) impose une présence minimale physique des agents de 2 jours par semaines, conduisant à plafonner réglementairement à 2 jours maximum par semaine le télétravail pour les agents de la semaine en 4 jours. Le nombre de journées télétravaillées est soumis à l'accord de la hiérarchie, et pourra au besoin être diminué à une journée télétravaillée par semaine si le fonctionnement des services l'impose.

#### 1.4 Un dialogue social approfondi et continu

Un dialogue social continu et approfondi sera conduit durant l'ensemble des phases de l'expérimentation, au niveau des comités sociaux d'administration, et de leur formation spécialisée le cas échéant, et en veillant à la conduite d'un dialogue social de proximité.

Ce dialogue social permettra **d'échanger de manière continue avec les représentants du personnel sur l'ensemble des phases d'expérimentation : choix du service, calendrier, modalités de mise en œuvre, suivi et évaluation**.

## 2. Calendrier, suivi et évaluation

L'expérimentation a vocation à se dérouler au moins sur une année, pour en mesurer tous les effets. Elle pourra débuter dès le printemps 2024 et au plus tard en septembre 2024 pour une durée d'un an au moins.

Pour en appréhender et en évaluer l'ensemble des impacts, une grille de critères est en cours d'élaboration avec des experts ayant observé les expériences déjà conduites et en particulier sur les impacts :

- Sur les individus (santé physique et mentale, fatigue, isolement, satisfaction du travail produit, qualité du travail, charge de travail, motivation, rémunération...);
- Sur le collectif de travail (cohésion du collectif de travail, transmission entre pairs, performance du service rendu, impact managérial) ;
- Sur la performance du service (continuité de services, amplitude d'ouverture, productivité..);
- En matière d'égalité professionnelle (répartition entre les femmes et les hommes expérimentateurs et motivation, impact sur la parentalité, réduction du recours au temps partiel) ;
- Sur le plan environnemental (réduction des transports, optimisation des espaces de travail).

Cette grille ainsi que les modalités de suivi de cette expérimentation à l'échelle interministérielle seront précisées dans les semaines à venir.

Cette expérimentation pourra associer d'autres acteurs spécialistes des conditions de travail afin d'enrichir la démarche (ANACT, laboratoires de recherche, ...), et sera accompagnée d'outils d'appui à la mise en place à destination des services expérimentateurs.

# 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 ap-

portera 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.



**Marre de se faire  
cartonner ?  
le 25 avril  
Mobilisés, déterminés**



# Météo France : préavis de grève intersyndical



Toulouse, le 28 mars 2024

Objet : dépôt d'un préavis de grève pour la période du 8 avril au 13 mai 2024

Madame la PDG,

Lors de l'Assemblée Générale du 13 mars 2024, les personnels ont sollicité les organisations syndicales pour déposer à nouveau un préavis de grève dans le contexte post-bascule 3P : ils et elles alertent sur les conséquences de la nouvelle organisation 3P sur la qualité du service rendu aux usagers et clients de Météo-France, et sur la santé des agentes et agents. Ils insistent unanimement sur un besoin de correction de la base de prévision directement en région et attendent un engagement ferme de la Direction en ce sens. Ils dénoncent également les discours de la Direction générale tendant à opposer les catégories de personnels (prévisionnistes entre CNP et DIR, ou développeurs versus prévisionnistes).

Les organisations syndicales Solidaraires-Météo, SNM-CGT et SNITM-FO déposent donc un préavis de grève pour la période du 8 avril au 13 mai 2024 et les nuits attenantes. Ce préavis concerne l'ensemble du personnel de Météo-France, et plus particulièrement tous les prévisionnistes et les personnels des autres services de Météo-France dont l'activité est directement ou indirectement impactée par 3P.

Les organisations syndicales revendiquent :

*Organisation du travail :*

- Des effectifs supplémentaires pour tout l'établissement et des politiques RH ambitieuses, afin de permettre à Météo-France de remplir ses missions de service public tout en préservant les conditions de travail des personnels.
- Un engagement ferme et immédiat de la Direction Générale à mettre en place un plan d'urgence pour permettre une correction en région des prévisions automatiques, sans attendre les conclusions des différents groupes de travail ou autres instructions et avec les effectifs supplémentaires et les moyens le permettant.
- Une organisation et des horaires de travail permettant de réaliser les productions sans dégradation de leur qualité et sans accroître la pénibilité pour les agent·e·s.
- Le respect du droit de grève, dont une clarification exhaustive dans chaque Direction Inter-Régionale des conditions d'assignation et des tâches à enjeu à réaliser.

*Origine du service rendu :*

- La généralisation du message actuellement présent sur les extranets vers toutes les productions issues d'une base automatisée et non expertisée par les prévisionnistes (base Alpha "brute").
- En cas de grève, la mention sur les productions expertisées de l'absence d'expertise pour cause de grève.

*Santé au travail :*

- La mise en place en urgence d'un plan d'action visant à éliminer ou du moins à significativement limiter les troubles psycho-sociaux.
- Des moyens pour accompagner collectivement et individuellement les personnels en difficulté.

Veuillez agréer, Madame la PDG, nos salutations respectueuses

SNITM/FO  
Jerome Lartisant

Solidaires-météo  
Gilles Vadé

SNM/CGT  
François Giroux

# Restriction du droit de grève : communiqué de presse de la cgt

RELATIONS  
PRESSE  
CONFEDERALES 

## Restriction du droit de grève : Tentative de passage en force !

Le mardi 9 avril, le Sénat a voté une proposition de loi, portée par l'Union des démocrates et indépendants (UDI), pour restreindre une nouvelle fois l'exercice du droit de grève dans les transports publics. Même si le processus législatif pourrait ne pas aller à son terme, il s'agit bien d'une attaque en règle du droit de grève.

Ce texte prévoit :

- Un quota de trente jours par an durant lesquels les personnels des services publics de transports – excepté le secteur aérien – seraient privés de leur droit de grève.
- un allongement du délai de déclaration des grévistes de quarante-huit à soixante-douze heures,
- un rehaussement du « *niveau minimal de service* » aux heures de pointe avec un processus de réquisitions,
- un dispositif de caducité de certains préavis non suivis d'effet, pour lutter contre les « *soi-disant préavis dormants* » qui couvrent plusieurs mois.

- la contrainte pour les salarié-es grévistes de rejoindre le mouvement dès le début de la journée et non en cours de journée.

A tort, la responsabilité de l'échec du dialogue est imputée aux salarié-es à qui l'on interdit de faire grève. En revanche, rien n'est prévu sur l'obligation de négociation que le patronat bafoue régulièrement. Pourtant si le patronat apportait des réponses aux revendications des salarié-es, il n'y aurait pas de conflit. La grève est l'ultime recours des salarié-es, qui sacrifient une partie de leur salaire pour essayer d'être entendus.

L'interdiction du droit de grève est partielle, mais c'est une pratique constante depuis plusieurs années d'imposer une restriction à une partie des salarié-es, puis de généraliser progressivement cette contrainte.

Les libertés syndicales sont essentielles pour les salarié-es pour leur permettre d'être défendu-es, entendu-es, de connaître leurs droits, d'obtenir des avancées sur leurs revendications.

Aujourd'hui, ces libertés sont malmenées : poursuites judiciaires et condamnations de militant-es dans le cadre de leur activité syndicale, entrave de la liberté d'expression, refus d'héberger gratuitement les bourses de travail. A cela s'ajoute les multiples lois qui réduisent le champ d'intervention des syndicats, qui affaiblissent les conseils prud'hommaux, qui restreignent les droits des manifestant-es et de grève...

La grève très liée à l'action syndicale notamment en France, a été avant 1864 un délit, puis simplement interdite et donnant lieu à une rupture de contrat, puis inclus dans le préambule de la constitution de 1946, donc un droit constitutionnel. Aujourd'hui si le droit existe, il est de plus en plus contraint à commencer par la loi de 2007 qui a instauré un service minimum avec des préavis de plus en plus longs.

**La grève a toujours été et restera un moyen d'action efficace pour les salarié-es pour obtenir des avancées, pour bouger l'ordre établi... La grève est un fait social.**

**La CGT défendra toujours les droits fondamentaux des travailleur-es et encore plus en période d'explosion des inégalités sociales !**

Montreuil, le 12 avril 2024

# Annonces G. Attal

NOTE  
AUX  
ORGANISATIONS 

Montreuil, le 10 avril 2024

## Annonces du Premier ministre : premier décryptage

La présente note se concentre sur 5 sujets évoqués par Gabriel Attal : réforme de l'assurance chômage, santé au travail/accidents du

travail, déficit des comptes publics, « *smi-cardisation* » et semaine de 4 jours.

### I. L'assurance chômage

Si le premier ministre a décidé, pour pallier le soi-disant déficit, de réduire à nouveau les droits des privé-es d'emploi, il est nécessaire de faire état des réformes de l'assurance chômage de ces dernières années. Car ces annonces ne vont pas sans contredire allègrement les précédentes réformes de l'assurance chômage.

#### Petit rappel

En effet après avoir repris la main sur le régime d'assurance chômage en 2019, le gouvernement refond le mode de calcul du salaire journalier de référence, restreint le seuil d'accès aux droits (6 mois/ 24mois), instaure la dégressivité pour les plus hauts salaires ainsi que le bonus-malus. Ces mesures entrent en vigueur en 2021. L'effet direct est une diminution du nombre d'ouvertures de droits

(14%). Les jeunes et les personnes en contrat précaire ont été particulièrement touché-es avec une baisse de 16% en moyenne de leurs allocations. Le gouvernement arguait à ce moment-là une baisse du montant de l'indemnisation pour une hausse du temps d'indemnisation.

Fin 2022, nouveau tour de vis. Cette fois il s'agit de réduire la durée d'indemnisation en fonction de la situation économique (contracyclicité). Autant dire : réduire la durée d'indemnisation de 25% tout court puisque le gouvernement pose lui-même les seuils de déclenchement. L'idée du gouvernement est : en cas de situation économique favorable, la durée d'indemnisation est réduite de 25%, si elle vient à être défavorable, les droits sont rallongés d'autant. Curieuse idée de faire peser le risque de la situation économique sur les premières victimes de celle-ci.

A horizon 2027, cette réforme devrait faire baisser le nombre de personnes indemnisées

de 12 % à la suite de la réduction de la couverture, potentiellement seulement 34 % d'indemnités.

Aujourd'hui près de **45 % des allocataires entrant à l'assurance chômage ont des allocations inférieures à l'allocation minimale soit 31,59€/ jour, et 11 % en dessous du montant du RSA.**

Dans le même temps, la loi dite « plein emploi » votée fin 2023, contient des dispositions impliquant également de restreindre l'accès à l'assurance chômage :

- A la suite de deux refus de CDI
- En cas d'abandon de poste.

Fin 2023 le gouvernement renvoie une nouvelle fois les organisations syndicales et patronales en négociation dans le cadre d'une lettre de cadrage ultra stricte. Celle-ci empêche de remettre en cause les précédentes réformes et oblige au financement de France Travail avec les fonds de l'Unedic, rappelons-le, normalement destinés à l'indemnisation des privé-es d'emploi. Après de difficiles négociations les organisations patronales, CFDT, FO et CFTC signent en novembre 2023 une convention de baisse des droits.

Mais cela ne suffit pas au gouvernement ! Le Premier ministre refuse alors d'agréer l'accord et renvoie les organisations syndicales et patronales en négociation : maintenant que la situation économique est défavorable, il faudrait réduire les droits !

En somme depuis 2021, le gouvernement a estimé devoir allonger la durée des droits et en réduire le montant, puis baisser la durée des droits en période « favorable », puis finalement baisser les droits en période défavorable.

Au-delà d'un gouvernement plus que changeant, ces annonces sont surtout un aveu d'échec des réformes menées jusque-là toujours sans étude d'impact préalable.

### Les réductions de droits envisagées :

Les annonces du 1er Ministre sont claires : la stratégie du gouvernement est bien de renvoyer organisations syndicales et organisations patronales à une négociation corsetée par une lettre de cadrage. Le gouvernement tente ainsi de se dédouaner de toute intention de nuire aux privé-es d'emploi. Pourtant G. Attal envisage déjà très précisément les contours de cette nouvelle réforme. Sont donc envisagés :

- Une réduction de la durée maximale des droits pouvant baisser jusqu'à 12 mois,
- Un durcissement du seuil d'ouverture des droits actuellement de 6 mois / 24

(antérieurement de 4 mois de travail sur une période de 28 mois),

- L'application de la dégressivité à toutes et tous les indemnisés de l'assurance chômage.

**Sans oublier le recul deux ans des bornes d'âge déjà en projet dans l'accord de novembre 2023, et qui doit être concrétisé par un avenant.**

En coulisses, le gouvernement, visiblement prêt à reprendre la main sur le régime étudie deux pistes supplémentaires :

- L'allongement du délai de carence pour les personnes bénéficiant d'indemnités de licenciement plus élevées. Un-e salarié-e licencié-e se verrait donc privé-e d'indemnités de licenciement (puisqu'elles seraient touchées en lieu et place de l'allocation de retour à l'emploi).
- La généralisation du système de bonus-malus à de nouveaux secteurs. Cette piste mérite que l'on s'y arrête tant elle est la preuve que la nouvelle ministre du travail ne connaît pas son dossier. Le système du bonus-malus a été pensé pour être à l'équilibre. C'est-à-dire que les bonus des uns compensent les malus des autres. Il n'a donc aucun intérêt en termes financiers pour l'Unedic. Cette mesure est à l'équilibre et rapporte 0. Par ailleurs il semble ahurissant d'attribuer un bonus à des entreprises qui ne font que respecter la loi. L'instauration d'un malus conséquent pourrait en revanche pousser les entreprises à limiter les contrats précaires. Cependant, il faut souligner que ce sont les exonérations de cotisations patronales sur les bas salaires qui créent un réel manque à gagner. Le malus poussera peut-être les employeurs à embaucher en CDI mais pas à verser des salaires au-delà du SMIC.

### Le calendrier :

Le gouvernement a pris un décret de carence dit de jointure au 1er janvier dernier, prolongeant les règles actuelles d'assurance chômage jusqu'au 30 juin 2024 à défaut d'agréer la convention du 10 novembre 2023. Cet agrément était, au départ subordonné à l'aboutissement de la négociation *sénior - Pacte de vie au travail*.

Au regard des annonces du Premier ministre, le calendrier semble se préciser comme cela :

- **Avril** : Envoi d'une lettre de cadrage aux organisations syndicales et patronales dès la fin de la négo séniors avec des paramètres définis par le gouvernement en amont.
- **Fin juin** : Date butoir pour un accord d'assurance chômage + décret de prolongation/ carence jusqu'à l'automne.

Ensuite :

- ➔ Soit il y a un accord qui correspond à la lettre de cadrage, la procédure est terminée. L'ANI entre en application dès l'automne (contestable au niveau opérationnel pour France Travail).
- ➔ Soit il n'y a pas d'accord ou il ne correspond pas à la lettre de cadrage et là il faut un décret en Conseil d'Etat au gouvernement pour reprendre la main dans un premier temps. Pour la reprise en main définitive, cela nécessitera sans doute l'adoption d'une loi organique puisque relative au financement de la sécurité sociale.
- **Octobre** : Application de la nouvelle réglementation. Soit la réglementation correspond à l'accord des organisations syndicales et patronales soit au décret en Conseil d'Etat pris par le gouvernement.

## II. Accidents du travail, santé au travail... contradictions entre les paroles et les actes.

Nous pourrions nous réjouir de la prise de conscience du Premier ministre en ce qui concerne les conditions de travail des travailleur·ses et la problématique des accidents du travail. Mais au vu de la récurrence des mauvaises décisions prises par les gouvernements successifs de l'ère Macron, nous pouvons légitimement nous interroger.

**Si nous doutons des intentions réelles de G. ATTAL, c'est parce que le bilan Macroniste du côté du droit du travail est catastrophique :**

- \* Le nombre des agent-es de contrôle a chuté drastiquement : entre 2015 et 2021, l'inspection du travail a perdu 16 % de ses effectifs, soit près de 740 ETP, selon un rapport de la Cour des comptes du 28 février 2024. Concrètement, il ne reste plus que 1700 inspecteur·rices du travail sur le terrain et on dénombre plus de 350 sections vacantes, soit plus de 350 secteurs où le droit du travail n'est pas contrôlé.
- \* Il en est de même concernant les contrôleur·ses des CARSAT dont les budgets ont été réduits.
- \* Les CHSCT, instances de représentation du personnel dédiées aux questions de santé et sécurité, ont été supprimés par les ordonnances de 2017.
- \* Aucune mesure législative contraignante n'est envisagée pour limiter le recours aux emplois précaires, à la sous-traitance, pour protéger les faux travailleur·ses indépendant·es, alors même que toutes les études montrent que ces travailleur·ses sont les plus exposé·es au risque d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

- \* Aucune modification du Code du travail n'est envisagée s'agissant des risques liés à l'exposition des travailleur·ses aux températures extrêmes alors que plusieurs ont perdu la vie l'été dernier.

### **Une diminution considérable du nombre de représentant·es du personnel qui peuvent s'investir sur les questions de santé au travail dans les grandes entreprises.**

On commence à avoir un certain recul après la suppression des CHSCT et la création des CSSCT. Un constat alarmant apparaît s'agissant des grands sites, où plusieurs CHSCT étaient en place. Ainsi pour exemples, pour Renault Cléon ou la raffinerie Total à Gonfreville, on est passé de sept CHSCT à un seul, à travers le CSE (site SEVESO, seuil haut). Donc le nombre de représentant·es du personnel qui peuvent s'investir sur les questions de santé au travail a été divisé par six ou sept dans les grandes entreprises.

Pour les entreprises de taille plus modeste, entre 50 et 300 salarié·es, si le nombre de représentant·es a été plus ou moins maintenu, ces dernier·ères ont cependant dû assumer un cumul de prérogatives qui rend difficile l'exercice de leur mandat.

Enfin, il faut rappeler que la création des CSSCT a été limitée aux entreprises de plus de 300 salarié·es, ce qui aggrave un peu plus la situation s'agissant de la prévention des risques dans les plus petites entreprises.

### **Cumul d'activités qui implique de ne pas pouvoir s'occuper de tous les sujets...**

Ce sont souvent les risques les moins visibles qui passent à la trappe et ne peuvent être traités par les équipes d'élus (risques psychosociaux, expositions aux agents chimiques, pénibilité professionnelle liée à des postures contraignantes, etc).

Même constat pour les questions d'organisation du travail qui sont rarement abordées et pourtant avec des risques avérés pour la santé et sécurité (travail dans l'urgence, horaires à rallonge, sous-traitance en cascade...).

### **III. Déficit des comptes publics : un Premier ministre de la rigueur et de l'austérité**

L'Insee a confirmé un fort écart entre la prévision de déficit du gouvernement sur 2023 (4,9 %) et le niveau finalement constaté (5,5 % du PIB, soit 154 milliards d'euros, après 4,8 % en 2022) et 61 % l'année précédente).

Il faut aussi rappeler ici l'anticipation erronée du Gouvernement qui avait construit le Projet de Loi de Finances 2024 à partir d'une prévi-

sion de croissance de 1.4% pour 2024 alors même que les prévisions de divers organismes et institutions oscillent entre 0.8% (OFCE), 0.9% (Banque de France) et 1.2% (OCDE et Commission européenne). Ce qui se confirme aujourd'hui avec une estimation rabaisée à 1%.

L'objectif affiché par le gouvernement est de ramener le déficit public à 4,4% du PIB. Le ministre de l'Économie (en place depuis 7 ans !) a donc annoncé des coupes budgétaires qui s'élèvent à 5 milliards d'euros sur les frais de fonctionnement, 5 autres sur plusieurs politiques publiques, auxquels s'ajoute 1 milliard d'euros de baisse de crédits que devront supporter certains opérateurs de l'État, dont l'ANCT (Cohésion des Territoires) et France compétences (financement de la formation professionnelle)6.

Le Premier ministre ne s'en cache pas : c'est la rigueur qui conduit sa politique, pour mieux plaire aux sacro-saintes agences de notation !

Et quoi de mieux que de s'attaquer aux dépenses sociales avec en premier lieu l'indemnisation du chômage (comme vu précédemment) !

### **IV. Bas salaires et exonérations : paroles, paroles !**

Le Premier ministre constate que le Smic "est plus élevé que celui de nos voisins" (alors que c'est seulement le 6ème d'Europe) et qu'il "faut revoir le système des allègements de cotisations" pour que cela incite à "davantage augmenter les salaires".

Dans son discours de politique générale du 30 janvier 2024, Gabriel Attal déclarait déjà :

« Nous devons faire évoluer un système qui nous a conduits, depuis des décennies, à concentrer nos aides, nos exonérations, au niveau du Smic. [...] Notre système, fruit de réformes successives pétrées de bonnes intentions ces dernières années, a placé notre monde économique dans une situation où il n'y a quasiment plus aucun intérêt pour quiconque à augmenter un salarié au Smic. [...] Alors oui, j'assume de le dire, il faut désmicardiser la France ».

La « smicardisation » du pays, ce sont près de 20% des travailleur·ses qui sont au SMIC, soit plus de 3 millions de salarié·es (dont près de 60% de femmes !).

### **Pas d'échelle mobile...**

En l'absence d'échelle mobile des salaires, c'est-à-dire sans indexation automatique de l'ensemble des salaires sur l'inflation, les bas

salaires se font rattraper par le salaire minimum. Depuis le début de la crise inflationniste mi-2021, les revalorisations automatiques du Smic ont eu lieu à chaque fois que l'inflation dépassait les 2%, conformément au Code du travail. Mais comme les salaires au-dessus du Smic ne sont eux pas indexés sur l'inflation, et que le patronat accorde des augmentations de salaires plus faibles que l'inflation, cette situation a entraîné un tassement de la grille des salaires vers le bas et, in fine, une hausse du nombre de salarié·es au niveau du Smic. Le problème ce n'est pas que le SMIC ne soit pas indexé sur les prix, c'est que tous les autres salaires et points d'indice ne le soient pas.

### **...et des exonérations massives**

Les exonérations de cotisations sociales dites patronales sont aussi à l'origine d'une trappe à bas salaires, c'est-à-dire d'une situation dans laquelle un employeur maintient le salaire de ses employé·es à un bas niveau pour continuer à bénéficier des exonérations.

En effet, ces exonérations de cotisations sociales sont concentrées sur les bas salaires, c'est-à-dire sur les salaires entre 1 et 1,6 Smic, qui représentent plus des trois-quarts du total des exonérations. Elles sont maximales au niveau du Smic puis dégressives jusqu'à 1,6 Smic et au-delà.

De ce fait, un employeur a intérêt à limiter les augmentations de salaires pour ne pas voir se réduire le montant des exonérations auquel il a droit, surtout au niveau du salaire minimum où les exonérations sont maximales. De surcroît, en période de forte inflation, un employeur a également intérêt à consentir à des augmentations de salaires plus faibles que les revalorisations du Smic, puisque le tassement vers le bas de la grille des salaires qui en résulte lui permet de toucher de nouvelles exonérations !

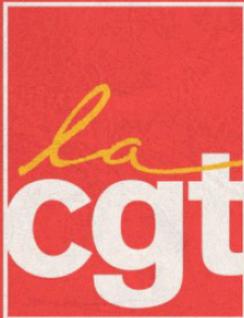
Il y a urgence à augmenter tous les salaires, points d'indice, minima et pensions. Pour supprimer les exonérations il faut commencer par transformer les abstraits pourcentages d'exonérations de cotisations sociales en euros, de sorte à donner de la transparence, du contrôle pour les stopper en débutant par les plus importantes, afin d'arrêter de fragiliser notre système solidaire de protection sociale. Le salaire net (après les cotisations sociales) c'est pour le mois, le salaire brut (socialisé) c'est pour la vie !

### **V. Semaine de 4 jours ou en 4 jours ?**

*lire pages 8 ; 9 et 10...*

# Préparation du 1er mai

## NOTE AUX ORGANISATIONS



Montreuil, le 15 avril 2024

Le CCN réuni les 21 et 22 février 2024, a décidé d'inscrire le 1er mai comme date importante de notre plan de travail de mobilisation autour des questions de Paix, de libertés syndicales et de progrès social.

Il a, plus particulièrement, acté de mettre l'accent sur les attaques de toutes parts aussi bien sur nos militants que sur nos bourses de travail, et plus largement sur la défense des libertés en général. « Attaquer un-e militant-e de la CGT, c'est s'attaquer à toute la CGT » doit prendre tout son sens et nous avons besoin de recenser précisément toutes ses attaques contre nos militant-es.

Le 1er mai, c'est aussi l'occasion d'exprimer nos solidarités internationales. Nos valeurs de Paix pour l'ensemble des travailleurs-euses du monde, et de réaffirmer notre soutien à toutes les victimes de conflits armés. Exigeons en Ukraine et en Palestine une paix juste et durable dans le cadre du droit international, qui ne peut se faire aux conditions de l'agresseur.

C'est aussi un moment fort pour les revendications des travailleurs-euses, entreprise par entreprise ou établissement, travaillées avec elles et eux et leur permettant de manifester ensemble en proximité : il y a urgence d'augmenter les salaires, le point d'indice, les minima sociaux et les retraites.

Enfin, le 1er mai reste un moment où s'articulent mobilisation et fête populaire.

Vous avez reçu pour l'instant les affiches du 1er mai (<https://www.cgt.fr/affiche-1ermai>), ainsi que le tract d'appel intersyndical et des organisations de jeunesse (ICI). Nous invitons les organisations à construire leur propre matériel à partir de celui-ci mais aussi de nos luttes en cours : salaire, égalité femme-homme, industrie... à partir des réalités locales et des situations professionnelles. Un tract CGT, modifiable et adaptable est en cours de réalisation.

Nous avons donc besoin de recenser :

- ➔ Les initiatives en territoire et professionnelles
- ➔ Le périmètre intersyndical
- ➔ Les attaques sur les libertés syndicales (locaux, militants)
- ➔ Et tous les éléments de mobilisation

A l'aide du lien : <https://app.cgt.fr/recensement/>



# er

**pour les droits des travailleuses  
et des travailleurs**

# ma



rejoignez un syndicat sur [cgt.fr](http://cgt.fr)

## Journée d'étude IA :



- Laetitia Niaudeau (directrice générale adjointe de l'APEC)
  - [Nathalie Greenan](#) (économiste, spécialiste de l'analyse des changements au sein des organisations)
- 11h : questions / réponses de la salle
- 11h45 : **Présentation de l'exposition de l'APEC** « Travailler demain : quels futurs se dessinent ? »
- 12h : Repas sur place avec participation (10€) et visite guidée de l'exposition
- 13h30 : **Temps d'échanges** "Quelles perspectives revendicatives à partir des prospectives de l'APEC ?"  
Interviews mutuelles à 3 camarades :
  - quelles impressions après la découverte de l'expo ?
  - quelles questions ça pose aux OS ?
  - quelles réponses syndicales et quelles utilisations de l'IA ?
- 14h30 : Table-ronde « L'intelligence syndicale contre le pire de l'IA ? »
  - Emmanuel Vire secrétaire général SNJ CGT
  - Ugict (Emmanuelle Lavignac)
    - [Raja Chatila](#) professeur d'intelligence artificielle, de robotique et d'éthique à La Sorbonne université et membre du comité national pilote d'éthique du numérique (CNPEN)
    - Valérie Lefebvre Haussmann · secrétaire générale CGT banque assurance
- 15h15 : Questions / réponses de la salle
- 16h : Conclusions

## quel avenir pour le travail qualifié ?

L'Ugict-CGT vous convie à une journée d'étude thématique, ouverte à tou-tes, sur l'intelligence artificielle (IA) et son impact à venir sur le travail qualifié !

Elle aura lieu le vendredi 26 avril, dans nos locaux à Montreuil.

Tables rondes, débats, et repas convivial sont au programme. Une exposition prospective de l'APEC, sur l'impact de l'intelligence artificielle sur nos emplois, sera également installée pour l'occasion, et nous permettra d'enrichir nos débats.

### Le programme de la journée

- 9h30 : **Introduction**
- 9h45 : Quizz sur l'intelligence artificielle
- 10h15 : Table-ronde : « Au secours, mon collègue est un algorithme ? »
  - Nayla Glaise (présidente de [Eurocadres](#))
  - Mathieu Trubert (Ugict-CGT)

## Comment s'inscrire ?

Il suffit de prendre sa place sur HelloAsso, avec une petite contribution de 10 euros pour le repas du midi. Si vous ne mangez pas sur place, l'inscription est gratuite.

[S'inscrire à la journée d'étude sur l'IA](#)

Et pour potasser avant cette journée, notre revue Options sur l'intelligence artificielle sera disponible à l'achat dès sa parution le 19 mars.

[Accéder à la boutique de la revue Options](#)



Formation "CSA-FSSSCT" du 17 au 21 juin 2024  
Les inscriptions sont ouvertes jusqu'au vendredi 17 mai inclus. Cette formation s'adresse aux élu-e-s au CSA (comité social d'administration) et/ou mandaté-e-s à la FSSCT (formation spécialisée (...))

[LIRE LA SUITE](#)



DREAL Grand-Est : Formation spécialisée du 27 mars 2024  
Vous trouverez ci-joint le Flash Infos « Formation spécialisée » de la CGT DREAL Grand-Est. Au sommaire : - Alerte CGT : 2ème projet de loi "fonction publique", vers son dévoiement total - (...)

[LIRE LA SUITE](#)



NVO : hors-série VO Impôts 2024 (rappel)  
Comme tous les ans, Le Vie Ouvrière a publié son hors-série VO Impôts 2024, le guide de référence pour déclarer vos revenus. Voir aussi les dates limites de déclarations en ligne et le sommaire (...)

[LIRE LA SUITE](#)



CAP des corps de catégories C (28 mars 2024)  
Vous trouverez ci-joint la déclaration CGT sur le 28 mars 2024 en préalable à la réunion de la CAP compétente à l'égard des agents de catégorie C du pôle ministériel. L'administration abuse (...)

[LIRE LA SUITE](#)



Défenseur des droits : rapport annuel 2022 (avril 2024)  
Ci-joint le Rapport annuel d'activité 2022 de l'Institut du Défenseur des droits ainsi que l'Article de l'UFSE CGT "Discrimination liée au handicap". Dans son édito, la Défenseure des (...)

[LIRE LA SUITE](#)



Mise à disposition (MAD) pour un mécatat de compétence  
Ci-joint un article du journal CGT État sur la mise à disposition de fonctionnaires de l'État dans le cadre d'un mécatat de compétences : L'article 209 de la loi du 21/2/2022 dite loi 305 (...)

[LIRE LA SUITE](#)



DREAL Auvergne-Rhône-Alpes : FSSSCT du 3 avril 2024  
Vous trouverez ci-joint la Déclaration de la CGT lors de la réunion de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail de la DREAL Auvergne-Rhône-Alpes le 3 avril 2024. (...)

[LIRE LA SUITE](#)



# Marre de se faire cartonner ? le 25 avril Mobilisés, déterminés





Bulletin de liaison, de documentation et d'information syndicale de la Fédération Nationale CGT de l'Équipement et de l'Environnement - Siège social :  
263, rue de Paris - Case 543 - 93515 MONTREUIL CEDEX - Téléphone : 01.55.82.88.75  
Email : [fd.equipement@cgt.fr](mailto:fd.equipement@cgt.fr) - site internet : [www.equipement.cgt.fr](http://www.equipement.cgt.fr) - Directeur de publication : Ivan Cardé-González - Impression RIVET Presse Edition  
SAPL - SIRET : 405 377 979 00019 - BP 15577 - 24 rue Claude-Henri Gorceix - 87022 Limoges Cedex 9