



EDITO

La semaine DE ou EN 4 jours.

par Michel Lemaire, Élu FO Matmut et Trésorier au CSE.



Le temps de travail, ce sujet clivant entre les travailleurs et le patronat.

Les salariés ont toujours revendiqué de ne pas passer leur vie au travail, de ne pas être aliéné par le travail alors que pour le patronat, nous ne sommes "qu'une ressource humaine", qu'un outil de production. Pourtant, le salarié n'est pas un outil de production comme les autres puisqu'il pense, revendique et lutte pour améliorer sa condition de travailleur. Ainsi, la condition des travailleurs a subi des évolutions au fil du temps et au gré du rapport de force entre eux, leurs syndicats et le patronat.

Le temps de travail du XIXème au XXIème siècle.

Alors que le patronat pratiquait littéralement le servage sur les travailleurs avec une semaine de 90h, les salariés ont progressivement commencé à gagner du temps libre pour vivre, jusqu'à obtenir la semaine de 35h :

- 1840 : La durée du travail est de 12 à 15h/jour, six jours sur sept ;
- 1841 : Limitation à 8 heures par jour pour les enfants de 8 à 12 ans, et 12h/jour pour ceux de 12 à 16 ans ;
- 1874 : Le travail est interdit pour les enfants de moins de 12 ans ;
- 1892 :
 - Limitation à 10h/jour pour les enfants de 13 à 16 ans ;
 - Limitation à 11h/jour pour les enfants de 16 à 18 ans ainsi que pour les femmes ;
 - Interdiction du travail de nuit pour les moins de 18 ans ;
- 1919 : La loi sur les 48 heures marque un tournant avec l'instauration du repos dominical et son extension progressive au samedi après-midi ;

- 1936 : La France connaît des grandes grèves en mai et juin, ce qui a abouti à la loi du 21 juin 1936 sur les 40 heures ;
- 1939 : Retour à 60h/semaine pendant la guerre ;
- 1946 : Retour à 40h/semaine ;
- 1958 : Le travail en dessous de 16 ans est enfin interdit.

Il faut faire un saut au 16 janvier 1982 pour avoir une réduction de la durée du travail à 39 heures et au 19 janvier 2000 pour passer aux 35h.

Depuis, le travailleur travaille 7h/jour mais son amplitude horaire est encore importante car, par rapport au 19ème siècle et au début du 20ème quand l'ouvrier habitait à côté de son travail, aujourd'hui, il doit souvent parcourir plus de kilomètres pour se rendre sur son lieu de travail.

24 ans après la dernière réduction du temps de travail, la recherche de l'émancipation des travailleurs continue et l'idée de la semaine de 4 jours émerge progressivement.

La semaine de 4 jours : Une avancée sociale pour les salariés.

Comme la réduction du temps de travail lors du passage aux 35h, **la semaine de 4 jours, soit 28h/semaine, serait une réelle avancée sociale pour les salariés.**

La semaine de 4 jours, avec une journée de travail de 7h, permettrait de limiter encore un peu plus l'impact du travail sur les salariés. Ce serait également une réelle opportunité de supprimer la discrimination subie par les femmes qui font souvent le sacrifice d'un travail à temps complet pour s'occuper des enfants. Les femmes pourraient travailler à nouveau à temps complet, avoir ainsi un meilleur salaire et une meilleure pension de retraite. La semaine de 4 jours permettrait de fait à l'homme de s'occuper davantage des enfants. Ce serait une juste parité dans l'éducation des enfants permise par la semaine de 4 jours.

Avec les réformes des retraites successives, nous travaillons malheureusement de plus en plus longtemps. Arrivé à 50 ans, la fatigue se fait sentir, le travail devient parfois insoutenable et être moins au travail permettrait de réduire cette fatigabilité.

Globalement, l'ensemble des salariés gagnerait avec une semaine de 4 jours sans perte de salaire naturellement, avec plus de repos, plus de loisirs, etc...

A l'heure actuelle, en France, du fait du patronat cherchant à protéger à tout prix ses avantages, aucune entreprise n'a réellement proposé la semaine de 4 jours.

La semaine en 4 jours : La tendance des employeurs.

Dans un contexte de fortes tensions sur le marché de l'emploi et face à la jeunesse qui repense son rapport au travail, pour les entreprises, la modulation des rythmes de travail et la réduction du temps de travail peuvent constituer un levier d'attractivité, en dehors d'un salaire décent, pour attirer des candidats et garder les salariés.

Il ne faut pas se leurrer, les entreprises n'ont pas d'intérêt à appliquer réellement la semaine de 4 jours, à 28h/semaine. Qu'apporte la semaine de 4 jours à l'employeur ? Rien.

Par contre, la semaine en 4 jours a un gros intérêt pour l'entreprise : Effectuer 35h sur 4 jours permet d'étendre les horaires de travail, ce qui présente un avantage en termes de service rendu aux clients (l'entreprise est joignable plus longtemps). Dans le tertiaire comme l'assurance, le salarié peut joindre plus tardivement le client sans le déranger au travail et ainsi lui vendre un contrat.

Seul le client compte et l'entreprise veut éviter l'insatisfaction de la clientèle avec une porte fermée en début de soirée.

Pour tenter d'amadouer le patronat, la fausse bonne idée de certains syndicats est de proposer 32h en 4 jours. Ce n'est toujours pas une avancée sociale puisque le temps de travail quotidien augmente et les salariés ont toujours les mêmes impondérables.

À la Matmut par exemple ([voir notre tract du 20/09/2024](#)), la Direction ne s'y est pas trompée et tire même davantage la couverture de son côté : dans les agences, la semaine de 4 jours, c'est 34h/semaine, donc avec une grande amplitude horaire, mais avec en prime, l'exigence de télétravailler 3h toutes les 3 semaines, le lundi ou... le samedi, afin d'arriver à l'équivalent de 35h/semaine ! La Matmut ne perd pas le nord... [Tout comme la MACIF avant elle](#), elle surfe sur la vague pour élargir l'amplitude horaire !

Pour faire passer **l'allongement de l'amplitude journalière de travail**, les entreprises mettent en avant le seul avantage : la journée non travaillée.

Les employeurs se gardent bien d'expliquer les problèmes que cela occasionne à certains salariés :

- Pour les parents de jeunes enfants, l'extension de la durée quotidienne du travail peut engendrer des frais supplémentaires de garde (alors que la semaine de 4 jours diminue ce coût). L'entreprise ne va pas mettre la main au porte-monnaie pour prendre à sa charge ce surcoût. C'est notamment pour cette raison que [les salariés de l'URSSAF de Picardie](#) ont refusé la semaine en 4 jours ;
- Pour les familles monoparentales, cela peut engendrer un réel casse-tête de s'organiser pour récupérer les enfants.

En résumé : À l'entreprise, revient l'avantage de la plus grande flexibilité horaire, et au salarié, les problèmes et les frais supplémentaires qu'ils occasionnent...

La semaine en 4 jours : Un risque pour la santé des salariés.

Alors que la semaine de 4 jours peut réduire la fatigue des salariés seniors, la semaine en 4 jours, et donc l'allongement de la durée quotidienne du travail, va accroître cette fatigue.

Se pose également la question des salariés en situation de handicap. Pourront-ils faire des journées de travail plus longues ? Sur le long terme, quels seront les effets sur leur santé ?

Avec la semaine en 4 jours, les salariés doivent travailler 1h45 de plus chaque jour sans compter la pause déjeuner.

Ne soyons pas trop gourmand et prenons l'exemple d'une pause déjeuner de 45 minutes : Le salarié reste donc sur le lieu de travail pendant 9h30. Il convient d'ajouter à cela le temps de trajet domicile-travail qui est de 50 minutes en moyenne selon [une étude de la DARES de 2015](#). **Entre le départ de son domicile et le retour du travail, il se sera écoulé en moyenne 10h20. Elle est pas belle l'avancée sociale ?**

Ce changement de rythme de travail et l'adaptation à cette nouvelle organisation de travail peut générer plus de fatigue et de stress. En effet, effectuer en 4 jours le travail que l'on fait habituellement en 5 jours intensifie le rythme de travail.

Mais comment évacuer le stress et combattre la fatigue physique et mentale grâce au sommeil, aux loisirs et à d'autres activités si le salarié à moins de temps libre quotidiennement ?

Intensifier le travail n'est pas bon pour la santé des salariés. Proposer la semaine en 4 jours, pour l'entreprise, cela va à l'encontre de son obligation d'assurer la protection de la santé et la sécurité des salariés.

À FO, nous sommes pour une réelle avancée sociale pour les salariés : la semaine de 4 jours à 28h/semaine, sans perte de salaire.

Car oui, c'est possible. Il suffit d'en avoir la volonté, comme nos aînés l'ont eu avant nous.



ACTU

Procès astreintes : l'audience est fixée au 10 décembre 2024

Le 10/09/2024

Souvenez-vous... L'accord sur les astreintes, qui a été signé l'an dernier par la Direction et les syndicats CGC, CFDT, CFTC et CGT, bafoue les droits des salariés, et arnaque même financièrement les collègues au forfait.

[Voir notre tract de présentation.](#)

Après un report, la date d'audience est fixée au 10 décembre 2024.

ACTU

Référé concernant la réorganisation des PGIS : Nouveau report au 3 octobre

Le 20/09/2024

Suite à un second report, l'audience est maintenant fixée au jeudi 3 octobre à 9h.

[Le dossier correspondant est accessible ici.](#)

ACTU

Sollicitation pendant son congé de maternité : Droit à réparation automatique pour la salariée.

Le 25/09/2024

La suspension du contrat de travail, que la cause soit un arrêt de travail pour maladie ou encore un congé maternité, a pour première conséquence de suspendre l'obligation du salarié d'exécuter sa prestation de travail.

Mais que se passe-t-il lorsque votre employeur demande à la salariée d'effectuer quelques tâches pendant son congé

maternité ? Est-ce que cela lui confère automatiquement un préjudice ou la salariée doit-elle prouver ce préjudice ?

Force est de constater que parfois, l'employeur manque à son obligation de suspendre la relation de travail.

La chambre sociale de la Cour de cassation estime, par deux arrêts rendus le 4 septembre 2024 (Cass soc du 4 septembre 2024, n° 23-15.944 et n° 22-16129), que le seul constat du manquement de l'employeur en ce qu'il a fait travailler un salarié pendant son arrêt de travail pour maladie ouvre droit à réparation.

Ces arrêts peuvent-être étendus au cas où l'employeur contacte la salariée sur son téléphone portable pendant son congé maternité pour les besoins du travail.

TRACT



Élection au Conseil d'Administration Matmut

Le 26/09/2024

Les salariés de Matmut SAM doivent voter pour leurs représentants au Conseil d'Administration (soit tout le groupe Matmut sauf les salariés Ociane qui vont voter pour leur propre CA) le 12 septembre 2024. FO Matmut vous présente ses candidats et vous explique l'enjeu des ces élections.

[>> Lire en ligne <<](#)

TRACT



Politique Économique et Sociale : La résolution du CSE est accablante pour la Matmut !

Le 13/09/2024

Pour la première fois à la Matmut, nous avons une résolution du CSE qui expose clairement la souffrance des salariés, la défaillance dans l'organisation du travail, ses impacts sur les salariés, sur les services ainsi qu'une stratégie d'entreprise qui est très loin d'être optimale.

[>> Lire en ligne <<](#)

TRACT



Télétravail en agence : La semaine en 4 jours pour faire oublier une injustice.

Le 20/09/2024

Inégalité par rapport aux autres services de la Matmut, inégalité selon les agences, régression des acquis sociaux des conseillers, voilà ce qu'est le nouvel accord télétravail pour les agences Matmut, signé par la Matmut, les CGT, CGC, CFTC et CFDT..

[>> Lire en ligne <<](#)

TRACT



Salaires des CEA Matmut : Vous avez dit attractivité ?

Le 24/09/2024

Sans le conseiller en assurance, la Matmut n'aurait pas un excellent chiffre d'affaires d'années en années. Il doit conquérir de nouveaux clients, retenir ceux souhaitant partir. Pour ce travail essentiel, la rémunération suit-elle ?

[>> Lire en ligne <<](#)

Matmutien, Matmutienne !

Reste informé de ce qui se trame !



S'inscrire à la Lettre d'information, c'est l'assurance de ne rien louper de la parole et des actions de FO Matmut. C'est aussi recevoir un [résumé du CSE](#), des alertes sur les sujets urgents...

Flashez le QR Code ou cliquez sur [ce lien](#).

Avec la Direction qui bloque ouvertement notre communication, pouvoir vous apporter l'actualité syndicale autrement que par Matmut Connect est maintenant indispensable ! Abonnez-vous !