



Mémento

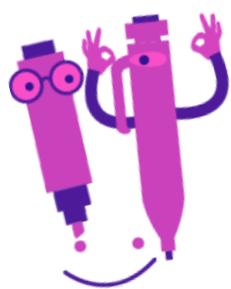
4 jours par semaine

Et si la DGFIP passait à la semaine de 4 jours ?

En France, selon un sondage du cabinet de recrutement Robert Half en juin 2022, 35% des employeurs envisagent d'expérimenter la semaine de 4 jours dans l'année à venir.

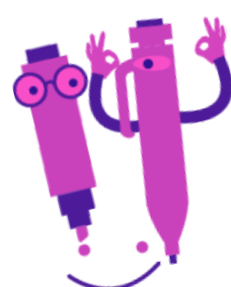
Dans sa communication lors des élections professionnelles 2022, la CGC Finances plaçait l'expérimentation de la semaine de 4 jours dans les pistes QVT à présenter au ministre.

Et la CGC Finances a obtenu une première avancée sur le sujet lors du CSAM du 11 mai dernier ; M. Gabriel ATTAL a, en effet, annoncé que cette nouvelle organisation du travail allait être expérimentée, et pourquoi pas à la DGFIP.



Le dispositif n'est pas nouveau :

- En 1996, en application de la loi Robien dans les entreprises volontaires, les employés peuvent travailler 32 heures sur 4 jours, au lieu de 39 heures sur 5 jours, sans perte de salaire. Mais en 1998, la loi Aubry institue la semaine de 35 heures et l'apparition des RTT ;
- En 2019, la start-up française « Welcome to the jungle » a fait le choix de la semaine de 4 jours. L'entreprise a d'abord expérimenté le dispositif durant 4 mois et elle a été accompagnée par deux cabinets de conseil, l'un spécialisé dans la performance, l'autre dans le bien-être au travail :
 - 90% des salariés ont approuvé la semaine de 4 jours.
 - La diminution du temps de travail de 20% n'a pas entraîné de baisse significative de la production.
- Depuis le début de l'année 2021, les salariés de chez LDLC ne travaillent plus que 4 jours par semaine. Les salariés ont vu leur durée hebdomadaire de travail réduite et leur taux horaire augmenter.
- En Picardie, une expérimentation d'un an a été lancée à l'Urssaf le 1er mars 2022.
- L'entreprise Elmy, quant à elle, expérimente la semaine de 4 jours depuis le 1er septembre 2022. Là encore, l'entreprise a fait le choix de réduire la durée hebdomadaire de travail, passant de 39 heures à 32 heures par semaine depuis le 1er septembre 2022, sans perte de salaire.
- A partir de septembre 2023, la métropole de Lyon expérimente la semaine de 4 jours sur la base du volontariat. Il s'agit de la plus grande collectivité en France à mettre en œuvre cette expérimentation.
 - Elle a décidé de maintenir la durée hebdomadaire de travail et de les répartir sur 4 jours pour certains et sur 4 jours et demi pour d'autres.
 - La métropole va vérifier si la collectivité est en capacité de concrétiser l'expérimentation tout en assurant un niveau de service public de qualité.
 - Via son communiqué de presse, le Grand Lyon annonce que son objectif principal est d'améliorer la qualité de vie au travail et de favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle de ses employés.
 - En améliorant leurs conditions de travail sans pour autant investir plus d'argent, cette expérimentation a pour but de faciliter l'embauche, de baisser l'absentéisme et de fidéliser les salariés.
 - Ce nouveau dispositif permettra également à 900 femmes salariées en temps partiel de passer en temps plein.
 - La métropole a déjà prévu un premier bilan au bout de six mois.



Modalités de mise en œuvre

Deux options sont envisageables :

- soit réduire la durée de travail hebdomadaire et par exemple, travailler 32 heures ou 28 heures, répartis sur 4 jours en continuant à être payé 35 heures ;
- soit maintenir la durée hebdomadaire du travail de 35 heures, mais répartie sur 4 jours. Ce qui revient à travailler 8 h45 par jour.

4 jours par semaine



Avantages/inconvénients de travailler 4 jours

La recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ?

L'intérêt de la semaine de 4 jours varie en fonction de la manière dont elle est mise en place et de la situation personnelle de l'agent.

La concentration de la semaine de travail sur 4 jours n'est pas toujours possible pour les agents.

Certains ne peuvent pas pour des raisons personnelles ou familiales, effectuer une journée de travail de 8 h 45, parce qu'ils s'occupent de leurs enfants le matin et/ou le soir.

Les familles monoparentales semblent peu attirées par le dispositif. Par ailleurs, certains salariés n'ont tout simplement pas envie de resserrer leur temps de travail.

En revanche, lorsque la semaine de 4 jours se conjugue avec une baisse du temps de travail (exemple : passage de 35 à 32 heures), le dispositif paraît plus attractif, car il permettrait un meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée.

Amélioration du bien-être au travail et baisse de l'absentéisme ?

Les expérimentations ont révélé des apports bénéfiques :

- les employeurs constatent un taux d'absentéisme moindre ;
- les agents/salariés semblent moins exposés aux maladies liées au stress et au surmenage (burn-out).

Toutefois, le « bénéfice bien-être » dépend de la manière dont la semaine de 4 jours est instaurée. Travailler un jour de moins dans la semaine ne signifie pas avoir une charge de travail moindre. S'il s'agit de faire 35 heures en 4 jours, le salarié aura une charge de travail plus dense que celui qui effectue la même durée de travail en 5 jours.

Le maintien de la productivité ?

La semaine de 4 jours n'entraîne pas de perte de productivité. Plusieurs études révèlent que les salariés qui travaillent 4 jours par semaine sont plus motivés et impliqués.

Il ne s'agit pas de travailler moins, mais de travailler mieux. Les employeurs qui ont adopté la semaine de 4 jours constatent une meilleure organisation de leurs collaborateurs, qui développent ainsi leur sens des priorités.

Par contre, pour les encadrants, il y a davantage de travail en matière de gestion de la planification.

Un outil supplémentaire pour attirer les candidats à l'embauche et retenir ses collaborateurs ?

La baisse d'attractivité de la DGFiP est flagrante.

La semaine de 4 jours pourrait être un argument pour attirer de nouveaux talents, voire fidéliser les agents déjà en poste.

Ainsi la semaine de 4 jours sans perte de salaire est plébiscité par 65 % des cadres pour choisir leur futur employeur, d'après le baromètre Cadremploi / IFOP mené en juillet 2022.

Une baisse des coûts énergétique ?

La facture énergétique serait limitée (ordinateurs et lumières éteints, consommations d'eau, papier... plus faibles, carburants et frais de déplacements réduits...).

Cela étant, des arguments permettent de relativiser l'impact positif de la semaine de 4 jours sur l'environnement. Si le temps de travail hebdomadaire des salariés/agents est condensé sur 4 jours, sans réduire la durée hebdomadaire de travail, l'empreinte carbone sera identique à celle produite en 5 jours.

L'incidence de la semaine de 4 jours sera positive en matière de transition énergétique, si la durée hebdomadaire de travail est diminuée.