

la CFDT INSEE Auvergne-Rhône-Alpes VOUS PARLE

NOVEMBRE 2023

SOMMAIRE

- LA SEMAINE DES 4 JOURS : UNE IDÉE QUI FAIT SON CHEMIN...
- 10 BONNES RAISONS D'ADOPTER LA SEMAINE DE 4 JOURS ?

LA SEMAINE DES 4 JOURS : UNE IDÉE QUI FAIT SON CHEMIN...

En France, le semaine des 4 jours s'entend bien souvent sans réduction du temps de travail hebdomadaire et à l'initiative des employeurs. Sur ce sujet dans l'air du temps, les discours managériaux dominent. La bataille reste à mener pour que vous et vos organisations syndicales aient leur mot à dire.



Des salariés plus productifs, moins souvent absents, et qui gagnent en temps libre... La semaine de 4 jours aurait de nombreuses vertus selon ses défenseurs. Et cette nouvelle organisation du travail fait des adeptes partout dans le monde.

Quelques entreprises en France ont sauté le pas et le débat est très animé sur ses bénéfices et inconvénients... jusqu'à intéresser les politiques. Des sénateurs ont déposé une proposition de loi en mars 2023 afin d'organiser une réflexion sur le sujet. Gabriel Attal, alors ministre délégué aux Comptes publics, s'est prononcé en faveur d'une expérimentation dans les services publics.

Aujourd'hui, lorsque l'on parle de la semaine des 4 jours, et contrairement à il y a quelques années, ce n'est pas une réduction du temps de travail dont il s'agit, mais une réorganisation de celui-ci. C'est ce que l'on constate dans les diverses expérimentations : une semaine de 35, 36, 37 ou 39h condensées sur 4 jours au lieu de 5.

DES ARGUMENTS MANAGÉRIAUX

En France, la discussion actuelle porte davantage sur les conditions dans lesquelles s'exerce le travail, avec des salariés qui plébiscitent fortement le télétravail.

Selon un économiste du travail, qu'il s'agisse d'une réduction du temps de travail ou d'une réorganisation de la semaine, les arguments en faveur de la semaine de 4 jours restent les mêmes, des arguments nés d'une « littérature managériale » à partir de cas particuliers comme Microsoft au Japon, qui l'a expérimentée en 2019 et des constats tirés : satisfaction globale des salariés, baisse des taux d'absentéisme, meilleure productivité.

A ces arguments s'ajoutent aussi la diminution de l'empreinte carbone (moins de déplacements, bureaux moins occupés,...), l'égalité femmes-hommes (éviter les mauvais effets du temps partiel, qui concernent en majorité les femmes) ou encore la productivité accrue en capital en raison de journées plus longues.

La création d'emplois n'est pas ce qui motive les entreprises. En luttant contre l'absentéisme, les DRH visent une augmentation du temps effectif travaillé, pas une baisse. On est donc très loin de l'argument du partage du travail qui accompagnait les 35h.



Avec la crise sanitaire, sont apparus d'autres arguments pour les entreprises : l'attractivité, se montrer 'moderne', socialement innovant pour attirer les salariés. En résumé, promettre un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée...à défaut d'avoir des rémunérations attrayantes.

DES SALARIÉS QUI SEMBLENT SÉDUITS

Du côté des salariés, si la formule avec réduction du temps de travail peut faire envie, celle sans, avec ses journées à rallonge, est plus repoussante.

Le peu d'entreprises françaises où la semaine de 4 jours a été testée montre une satisfaction des salariés, que ce soit avec ou sans réduction du temps de travail.

Cependant, il est nécessaire de rappeler que l'allongement de la durée des journées peut ne pas être sans conséquences sur la santé des travailleurs, avec une fatigue accrue, des effets psychologiques et physiques pernicieux.

UNE ORGANISATION SANS LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Les directions d'entreprises ont jusqu'à présent eu tendance à se passer des organisations syndicales pour mettre en place les 4 jours, agissant pour le « bien des salariés ».

Les représentants du personnel ont tout intérêt à pousser pour négocier des schémas qui proposent aux salariés des



marges de manœuvre et une possibilité d'organisation à chacun.

La CFDT pense que la semaine de 4 jours ne peut être généralisée à toutes les entreprises et administrations. Sa mise en place doit notamment s'accompagner d'une vigilance concernant le cumul avec le télétravail, qui réduit la présence sur le lieu de travail et la longueur des journées. Et elle ne doit en aucun cas être imposée aux salariés.

A l'Insee, sa possibilité a déjà été évoquée en dialogue social national à l'initiative de la CFDT, sans pour autant avoir encore suscité le débat, l'impulsion n'ayant visiblement pas encore été donnée par le « haut ».

10 BONNES RAISONS D'ADOPTER LA SEMAINE DES 4 JOURS ?

1. Un week-end de trois jours pour partir plus souvent.
2. J'arrive tôt et je pars tard, alors autant venir moins souvent.
3. Je serai moins écrêté en fin de mois.
4. Moi, je prendrai le mercredi pour couper la semaine.
5. Et moi le jeudi : j'ai toujours entendu parler de la semaine des 4 jeudis sans comprendre.
6. Faudra augmenter les pauses café pour tenir toute la journée.
7. Entre le télétravail et la semaine de 4 jours, je vais arriver à ne plus croiser Machin !
8. Et si cela ne me convient pas, je peux revenir à la semaine de 5 jours ?
9. Le mois de mai sera trop cool !
10. Le seul risque que je vois, c'est d'oublier le chemin pour venir.



INSEE
Auvergne
Rhône-Alpes

VOS REPRÉSENTANTS AU CSA LOCAL

Stéphane DUPIN
Anne JUNIOT
Clermont-Ferrand

Isabelle CREBIER
Eric DRETZEN
Lyon