



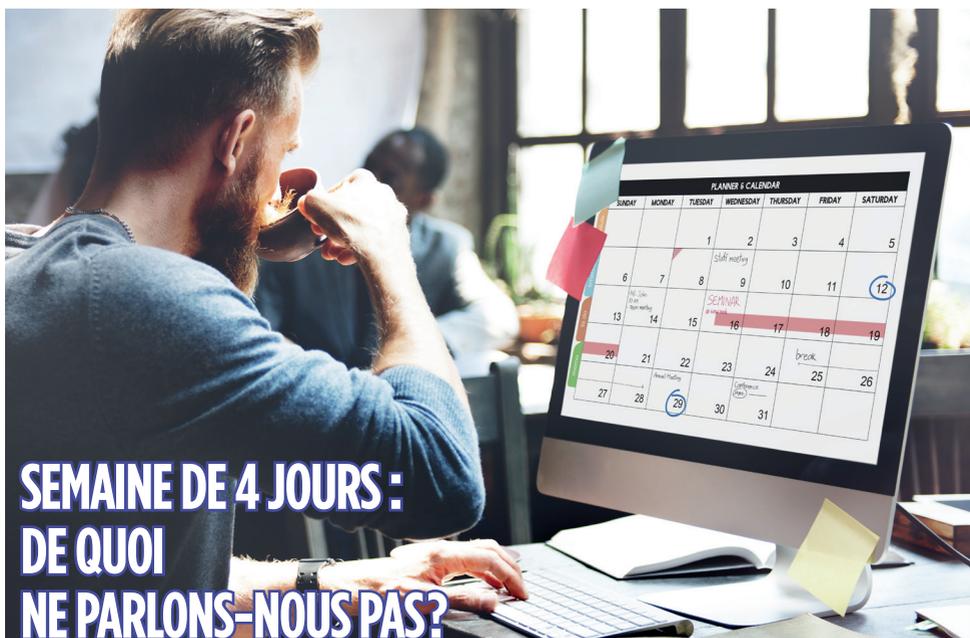
LA SEMAINE DE 4 JOURS :

POUR LA CFTD CADRES, PRUDENCE !

Argumentaire
CFDT Cadres

décembre 2022

Sujet de beaucoup d'attention depuis la sortie de la crise sanitaire, la semaine de 4 jours s'invite dans beaucoup de débats au sein de nos sections syndicales. Si l'expression est employée ici et là, elle ne recouvre pas toujours les mêmes réalités.



SEMAINE DE 4 JOURS : DE QUOI NE PARLONS-NOUS PAS?

La semaine de 4 jours n'est pas un sujet neuf en tant que tel puisque de nombreux travaux ont été menés et de nombreuses entreprises l'appliquent depuis longtemps. Mais il s'agit de la semaine de 4 jours avec réduction du temps de travail (certaines bénéficient d'ailleurs de financements grâce à la loi Robien sur l'aménagement du temps de travail).

Si la CFDT Cadres souhaite engager des réflexions sur cette modalité, la semaine de 4 jours, dont nous parlons ici, n'est pas celle-là.

SEMAINE DE 4 JOURS OU 4,5 JOURS

Toujours soucieuses d'améliorer leur image employeur et d'attirer les meilleurs talents, des entreprises n'hésitent pas à proposer un certain nombre d'aménagements dans l'organisation du travail : télétravail jusqu'à 5 jours par semaine, horaires à la carte, congé sabbatique rémunéré...

Parmi cette panoplie, **certaines proposent à leurs salariés de faire leur semaine de travail - sans réduction du temps de travail... ni de la charge ! - sur 4 ou 4,5 jours¹.**

1. Par exemple, un salarié à 40 heures par semaine effectuera 4 journées de 10 heures et sera libre le vendredi.

LA PROBLÉMATIQUE DES FORFAITS JOURS



Le temps de travail des personnes en forfait jours ne se décompte pas en heures mais en jours. Aussi, mettre en place la semaine de 4 jours avec un jour « de repos » dans la semaine reviendrait à « passer » ces salariés en forfait réduit² (et donc probablement à opérer une réduction de salaire).

C'est la raison pour laquelle certains accords proposent à ces salariés de bénéficier d'une ou de deux demi-journées « de repos » dans la semaine³.

ET LE COLLECTIF ?

Mettre en place la semaine de 4 jours dans une organisation où le télétravail est déjà régulièrement pratiqué, c'est réduire encore la présence des salariés au sein des collectifs réunis en présentiel.

Il conviendra, comme nous le précisons dans les accords de télétravail,

de pérenniser un nombre de jours minimum par semaine de présence sur site et de rencontres.

POUR LA CFTD CADRES, LA NÉGOCIATION EST INDISPENSABLE

Comme tous les sujets qui touchent à l'organisation et au temps de travail, la CFTD Cadres invite les équipes syndicales à demander l'ouverture d'une négociation spécifique sur la semaine de 4 jours et ne pas laisser la direction en définir seule les modalités. Cette négociation peut aussi s'inscrire dans le cadre des NAO (au titre de l'alinéa sur les mesures QVTEP - Qualité de Vie au Travail et d'Égalité Professionnelle - rappelé dans l'ANI Cadres 2020).



2. C'est-à-dire un forfait dont le nombre de jours est inférieur au forfait jour appliqué dans l'organisation.

3. Rien de nouveau ici puisqu'un salarié dont le temps est décompté en jours est libre de travailler ne serait-ce qu'une heure par jour.

CETTE NÉGOCIATION PERMETTRA :

- **d'identifier les populations/postes/activités éligibles** : est-ce compatible pour l'ensemble des salariés ou seulement une partie ? Laquelle ? Penser à bien cibler la population au démarrage car il convient de garder à l'esprit que ce n'est pas compatible avec le fonctionnement de tous les postes de travail, tous les emplois, toutes les activités, ni une demande de tous les salariés : pour garantir l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle, pour travailler moins intensément chaque jour, beaucoup préfèrent souvent travailler moins d'heures sur plus de jours.
- **de pallier les conséquences sur l'organisation du travail**, notamment pour les entreprises ou administrations qui assurent un service ou une production sur 5, 6 voire 7 jours. Il faudra très certainement développer la polyvalence des salariés pour favoriser les remplacements plus fréquents tout en veillant à ce que leur charge de travail reste acceptable.
- **d'en définir les modalités pratiques** : semaine de 4 jours ? 4,5 jours ? de façon pérenne tout au long de l'année ? Ou ponctuellement sur demande du salarié ?
- **de veiller, comme pour le télétravail, à ce que le double volontariat soit garanti.** Cette mesure ne doit en aucun cas être imposée par l'employeur.



En amont de toute négociation, il convient de savoir ce qui existe dans les branches et ce qu'attend le patronat d'une telle mesure. **Aussi, la CFDT Cadres plaide pour une négociation au niveau de la branche pour éviter les disparités entre entreprises d'un même secteur d'activité.**



AU CŒUR DE LA SEMAINE DE 4 JOURS, LE TEMPS ET LA CHARGE DE TRAVAIL

Le temps de travail se sectorise de plus en plus avec des salariés en forfait jours, temps partiel... : plus que jamais, **il nous faut penser plus globalement à notre revendicatif CFDT sur le temps de travail.**

Dans un premier temps, **la faisabilité d'une telle mesure doit nous interroger sur ce qui est déjà mis en place sur une semaine « classique » :**

- Est-ce qu'aujourd'hui les employeurs mesurent correctement le temps de travail de leurs salariés ? Par exemple, certains temps ne sont déjà pas décomptés comme du temps de travail effectif (ex : temps de trajet pour les visiteurs médicaux...).
- Les employeurs rencontrent déjà des difficultés à mesurer la charge de travail sur 5 jours. Aussi, est-il possible de faire en 4 jours un travail qui occupe souvent plus que 5 jours en réalité ?
- Est-il possible d'envisager des embauches pour pallier les absences plus nombreuses sur 4 jours dans des milieux déjà contraints budgétairement ?
- Attention aux longues journées qui pourraient mettre en danger la sécurité et la santé de salariés : une journée de travail de 10h doit aussi tenir compte de longs trajets domicile-travail qui s'y additionnent et qui ne sont pas du temps de repos !
- Ces absences prolongées vont probablement engendrer des coûts indirects (ex : garde d'enfants le soir si les journées de travail sont plus longues).
- Des retours d'expériences sur la semaine de 4 jours menés dans certaines structures font état de journées de travail plus intenses où les salariés vont faire moins de pause avec leurs collègues et avoir plus de mal à se déconnecter en journée et le soir afin de sécuriser leur jour de

repos hebdomadaire. Cela dégrade également la qualité de l'information partagée avec ces salariés car les moments informels se raréfient.

- Attention à ce que le jour de repos hebdomadaire en soit vraiment un afin de ne pas tomber dans les travers du temps partiel où les salariés concernés avouent souvent travailler officiellement 4 jours et officieusement 5.

POUR LA CFDT CADRES, UN SUJET QUI CONCERNE TOUTE LA SOCIÉTÉ

Modifier les rythmes de travail, changer la répartition de son temps sur la semaine, c'est aussi **organiser différemment ses temps de vie**.

Aller moins souvent au bureau, c'est, avec le télétravail, **un moyen de réduire les déplacements** et **donc travailler à la progression du développement durable**. Mais comment porter cette revendication syndicalement dans un pays comme la France qui ne jure souvent que par le présentisme ? C'est aussi peut-être alléger enfin les heures de pointe dans les transports en commun (le forfait jours, en n'imposant plus d'horaires aux salariés concernés, n'a pas foncièrement changé leurs habitudes).

Que vont faire les salariés de ce temps supplémentaire hors travail ? Comme à l'époque du passage aux 35 heures, il s'agit de lui donner du sens pour un investissement familial, sportif, associatif...

La CFDT Cadres propose d'engager une réflexion avec les associations impliquées dans le pacte du pouvoir de vivre et avec certaines communes - trop souvent considérées comme « dortoirs » - à la recherche d'une nouvelle dynamique.

Il s'agit d'un changement sociétal fort, surtout si un grand nombre de salariés en bénéficie. Le gouvernement ne semble pas travailler sur cette question : **si le changement se fait entreprise par entreprise, ne risque-t-on pas, comme pour le télétravail, d'aboutir à des situations disparates en fonction du secteur, du métier, de l'organisation ?** Envisager une approche liée aux réalités territoriales en matière de transport, de logement, de périscolaire... semble être une bonne approche pour réfléchir plus largement à cette question.



La différence de situation entre ceux qui peuvent bénéficier de la semaine de 4 jours et les autres doit-elle nous conduire à négocier une compensation pour ceux qui ne peuvent pas bénéficier de cet aménagement ? Ou bien devons-nous négocier de nouveaux accords pour que chacun puisse avoir de bonnes conditions de travail sur site et disposer de plus de souplesse dans l'organisation de son temps ? **Après les accords télétravail, il convient dès aujourd'hui pour la CFDT Cadres de demander l'ouverture de négociations sur les conditions de travail sur site.**



La semaine de 4 jours ou 4,5 jours, si elle peut paraître attractive sur le papier, doit engager les équipes syndicales dans une vraie réflexion sur le sujet.

Car des alternatives existent déjà pour aménager l'organisation du travail : horaires fixes/horaires variables, télétravail...

Elles sont parfois plus attendues par les salariés qui ne souhaitent pas forcément intensifier leur semaine de travail sur une amplitude plus courte.

La CFDT Cadres poursuivra ses réflexions sur le sujet comme elle l'a toujours fait sur ceux liés au temps et à l'organisation du travail.



TOUJOURS PLUS LOIN

cadrescdfdt.fr/nos-publications



ARGUMENTAIRE
**FORFAIT JOURS
À ENCADRER**



PLAQUETTE
**TRAVAIL ET TEMPS :
MAINTENIR LES
ÉQUILIBRES**



GUIDE
**NÉGOCIATION
DU DROIT DE
DÉCONNEXION**



GUIDE
**AGIR SUR LA
CHARGE
DE TRAVAIL**



CONTACT & RÉSEAUX SOCIAUX



CFDT Cadres
47 avenue Simon-Bolivar
F-75950 Paris Cedex 19

 /CFDTCadres

 @CFDTCadres

 cfdt-cadres

contact@cadres.cfdt.fr
CADRESCFDT.FR