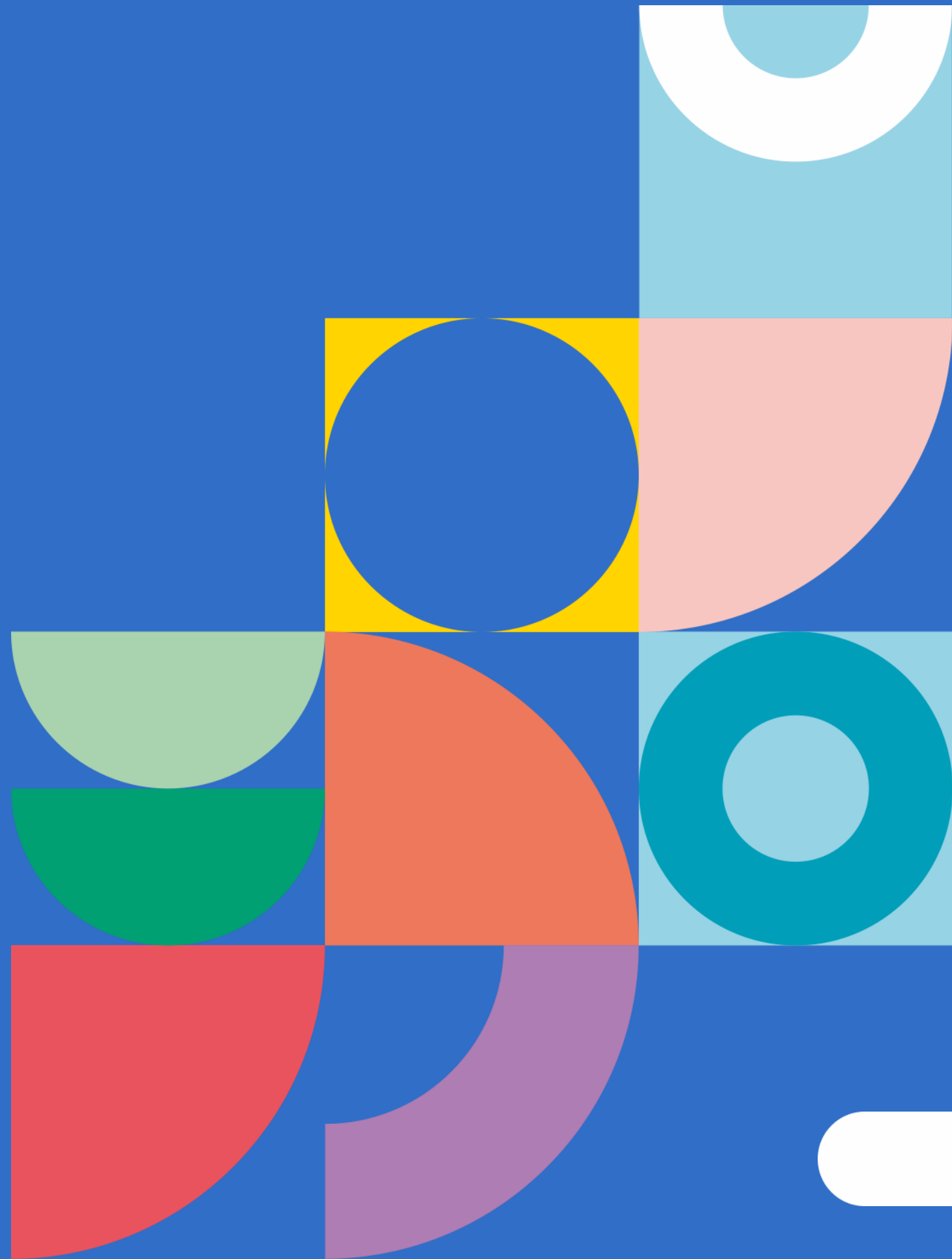


INC Recouvrement

14 avril 2025

La semaine en 4 jours





01

De quoi parle-t-on ? Le cadre de référence de l'action

Le cadre d'action pour les services publics en France en 2024/2025

La traduction de la semaine en 4 jours promue par les Pouvoirs publics : une formule parmi un bouquet de 3 formules possibles évoquées par la DGAFP *(la circulaire de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) du 22 mars 2024 ne s'applique pas directement aux organismes de sécurité sociale mais étant le cadre fixé par les Pouvoirs publics, elle constitue un repère à prendre en compte)*

Il ne s'agit pas d'une réduction du temps de travail (semaine de 4 jours, ou débat sur les 32 heures) mais d'un aménagement différent du temps de travail actuel.

La question de la semaine en 4 jours ne concerne pas les personnels dont la durée de travail est en forfait jours.

Ce cadre d'action des pouvoirs publics contient des repères principaux

- 1 Ne pas toucher au nombre d'heures travaillées.
- 2 Respecter les durées maximales de travail + temps de repos.
- 3 Effectifs constants.
- 4 Pas forcément 4 jours toutes les semaines, la formule peut être une autre forme de modulation.
Le cadrage permet de prévoir un scénario sur :
 - une alternance semaine à 4 jours et semaine à 5 jours.
 - une formule à 4,5 jours travaillés.
- 5 Ne doit pas altérer la qualité du travail.
- 6 Réversibilité du dispositif à prévoir (pour les agents ou pour le service).
- 7 Pour les organismes accueillant du public : Attention à ne pas réduire la qualité de service/plages d'ouverture.
- 8 Principe du volontariat des agents.

02

La situation de départ dans le réseau Urssaf



Une Urssaf (Picardie) avait expérimenté la semaine en 4 jours en avance de phase avec les modalités suivantes

- Une expérimentation arrêtée par un protocole d'accord d'octobre 2022 relatif à la gestion et à l'aménagement du temps de travail signé par toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de l'organisme (CFDT, CFE-CGC, FTC, FO-SNFOCOS)
- pendant une année, à compter du 1er mars 2023
- réservée aux agents non managers,
- compatible avec le bénéfice du télétravail selon les modalités prévues dans le protocole d'accord local, en maintenant 2 jours de présence sur site par semaine,
- une durée de la journée de 9 heures (et sans excéder les 9h30 par jour (durée quotidienne de travail maximale fixée pour l'ensemble des collaborateurs)),
- un suivi avec une commission ad hoc composée de la Direction et des 4 OS signataires, avec un bilan élaboré à la fin
- du point de vue du service public rendu, cette formule prenait complètement en compte les enjeux de la relation de service à l'utilisateur en lui garantissant un haut niveau de réponse et d'accompagnement.

Au printemps 2024, la situation du reste du réseau des Urssaf est caractérisée par trois constats

Constat 1

Une diversité de choix des formules de temps de travail est réelle (6 formules en moyenne) et largement liée aux conséquences de la mise en place des 35 heures en 1998/2000.

Lorsqu'on ajoute :

- la souplesse de l'organisation de son temps de travail liée aux horaires variables, avec des plages fixes réduites le matin et l'après-midi,
- la possibilité d'opter pour des formules à temps partiel en plus (celui-ci étant totalement choisi)
- la réalité de la mise en place du travail à distance

on peut conclure à une réelle prise en compte de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle dans le réseau Urssaf.

Ce constat renvoie aux données du BSI qui montrent BSI après BSI que cette prise en compte de cet équilibre est plébiscitée par tous les salariés.

Constat 2

Au passage aux 35 heures en 1998/2000, les salariés ont majoritairement privilégié le fait de rester à 39h et de bénéficier du maximum de jours RTT (66,5% des personnels au total)

Constat 3

Les formules évoquées par la DGAFP existent dans 11 organismes (dont la Caisse nationale), **mais une seule Urssaf proposait la formule de semaine en 4 jours depuis l'automne 2022.**

La moitié du réseau Urssaf propose ainsi ces formules, qui concernent au total 2,7% des agents (soit 214 agents) dont le temps de travail est en décompte en heures (hors agents au forfait).

Soit une semaine en 4 jours, soit une alternance semaine à 4 jours et semaine à 5 jours, soit une formule à 4,5 jours travaillés.

03

L'encouragement au dialogue social sur le sujet



31. Le retour d'expérience de l'Urssaf de Picardie sur la semaine en 4 jours (36 heures)

- 3 collaboratrices volontaires initialement avec le mercredi non travaillé
- Le bilan :
 - des journées de 9h perçues trop longues, et au final rebascule sur une formule de 39 h sur 5 jours.
 - un élément attractif au titre des recrutements à partir du second semestre 2023 (post signature de la COG) puisque deux nouveaux embauchés ont choisi cette option.
 - La Direction de l'Urssaf Picardie et les OS de l'organisme d'accord pour reconduire l'expérimentation sur l'année 2024 afin de poursuivre les réflexions à partir du bilan réalisé.
- La préparation des évolutions :
 - Un atelier de réflexion le 25 juin 2024 composé de dix agents volontaires aux profils variés : experts, managers, employés, délégué syndical, membre CSE, agents à temps partiel / temps plein, parents d'enfants en bas âge / parents d'enfants plus âgés, anciennetés variées, agents ayant testé l'ancienne formule de la semaine de 36h en 4 jours.
 - Objectif : proposer une évolution de l'expérimentation de la semaine en 4 jours permettant à la fois :
 - de favoriser la conciliation vie privée / vie professionnelle ;
 - de veiller au maintien de la cohésion d'équipe ;
 - et de conforter l'Urssaf dans sa mission de service public.
 - Une attention portée sur la formule de 37h hebdomadaires avec attribution d'une journée chômée par quinzaine.
 - Elle permet de lever les 2 freins majeurs identifiés lors de l'atelier, à savoir, les journées de travail étendues sur 9h ainsi que la réduction du nombre de jours de RTT ;
 - le meilleur compromis pour, à la fois, répondre aux attentes exprimées par une grande parties des collaborateurs (besoin de flexibilité), tout en respectant les impératifs propres à chacun de nos services.

**PA de novembre
2024 agréé suite
au COMEX de
décembre 2024**

32. Un panel de 3 Urssaf a saisi l'opportunité pour engager un dialogue social sur le sujet et se lancer dans des expérimentations de formules nouvelles de temps de travail

Pays de la Loire
Centre Val de Loire
Franche Comté

- La voie choisie pour étendre le sujet : des avenants aux accords ARTT définissant les modalités d'une expérimentation
- La volonté de pouvoir avoir des choix harmonisés (gestion des managers, des itinérants, etc.), et un tableau de bord commun (données quantitatives/qualitatives)
- Un équilibre formel entre les apports pour les collaborateurs et un service « plus » pour les usagers de notre service public



Ces expérimentations sont mises en place à l'issue de négociations locales (dialogue social)



Elles visent à renforcer l'équilibre de vie pro/perso tout en préservant le service à l'utilisateur



04

Suivi de l'expérimentation des 3 Urssaf et premières tendances

Premières observations issues des 3 Urssaf qui ont saisi le sujet

Elles sont au nombre de 5 :

1^{ère} observation : attractivité des formules

Un taux d'optants des nouvelles formules / effectif total de l'organisme relativement homogène : environ 3%

- l'attractivité de ces formules reste limitée, mais pour autant, il est intéressant de les proposer car cela améliore a priori la prise en, compte de l'équilibre de vie pro/perso
- les formules d'ATT sont déjà nombreuses, donc le score ne questionne pas

2^{ème} observation : quelles formules l'emportent ?

La semaine en 4 jours (sur 36 ou 37 heures) n'est pas l'option préférée (15% des optants) > ce sont les formules 4,5 jours et alternance 4/5 jours qui emportent majoritairement l'intérêt

Premières observations sur les Urssaf qui ont saisi le sujet

3^{ème} observation : quelle répartition des optants ?

Le sujet se décompose en trois données :

- Répartition F/H : parmi les optants, on note la présence de deux tiers de femmes
- Répartition par âge :
 - 30/39 ans : 23% des optants
 - 40/49 ans : 22%
 - 50/59 ans : 30%
- Répartition par métiers : 3 familles de métiers dominant : gestion des situations clients (majoritaires : 34%), comptables (17%), + juristes (12%)

Premières observations sur les Urssaf qui ont saisi le sujet

4^{ème} observation : quel choix du jour ou de la demi-journée non travaillé/e?

- Le mercredi arrive en 1^{ère} position
- Le lundi en 2
- Le vendredi en 3

5^{ème} observation : quelle articulation avec le TAD ?

- Les 4 organismes considérés ont un taux de TAD de 80% au moins des personnels bénéficiant d'une formule.
- Le taux d'optants pour une formule bénéficiant en parallèle d'une formule de TAD oscille entre 75 et 88%

Fin du document