

La semaine des 4,5 jours et autres adaptations du temps de travail

Au-delà de la négociation sur le télétravail, la **CFTC CASA** a suggéré qu'une réflexion soit ouverte, voire des expérimentations menées, sur d'autres aménagements des temps de travail : **semaine des 4,5 jours, retraite progressive et temps à la carte** (achat de jours de congés). Dans la foulée, la **CFTC CASA** a proposé aux lecteurs de sa newsletter d'août 2020 de répondre à un sondage sur ces formules. 73 salariés y ont répondu, en majorité des femmes (71%).

1. La semaine des 4,5 jours soit 1 vendredi sur 2 non travaillé (ou un autre jour de la semaine ou encore une demie journée non travaillée toutes les semaines)

Non, ce n'est pas la semaine de 4 jours que propose la **CFTC CASA**, car le cap à franchir dans les esprits est trop important, mais pourquoi pas **la semaine de 4,5 jours en répartissant différemment les 39 heures hebdomadaires** ? Bref, ce n'est pas un 90% mais un 100% sur 4,5 jours, payé 100%. Le temps partiel resterait possible dans des conditions à définir.

Evidemment, l'allongement de la durée journalière au travail reste théorique pour des cadres en forfait jours qui ne comptent pas leurs heures. L'efficacité au travail est primordiale avant tout. Des études ont montré qu'avec un moindre nombre de jours de travail ou d'heures, les salariés étaient tout aussi productifs **N'est-ce pas le cas de nombreux salariés, principalement des femmes, qui passent à 80% avec la même charge de travail ? Est-ce normal qu'elles soient payées 20% en moins pour réaliser exactement le même travail sur 4 jours au lieu de 5 ?**

Faisons néanmoins l'exercice de calculer le nombre d'heures théorique journalier sur 4,5 jours au lieu de 5. La semaine de travail est actuellement de 39 h soit **7,8 h/j sur 5 jours**. Avec **4,5 jours** travaillés, le nombre d'heures passerait en théorie à **8,63 h/j soit 50 mn de travail en plus**.

A noter qu'avec une semaine type de 8 h/j sur site pendant 2,5 jours et 9,5 h/j en télétravail* pendant 2 jours, on retrouve les 39 h.

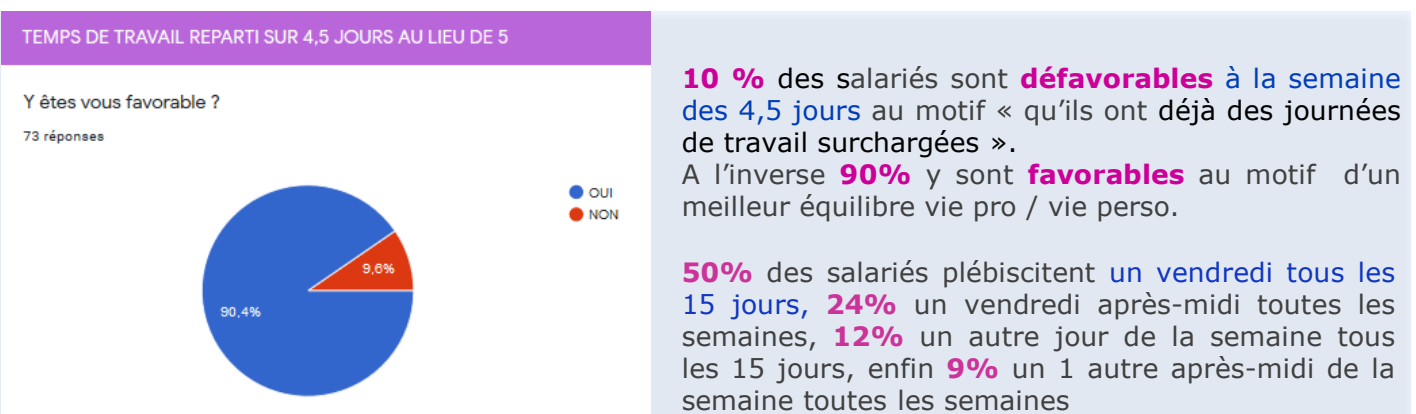
**en considérant une économie du temps de trajet reportée sur le temps de travail*

Au niveau annuel, le nombre théorique d'heures travaillées est égal actuellement à **1 622 h** pour les cadres en **forfait 208 jours**. En divisant par 8,63 h on obtient un nouveau nombre de jours travaillés de **188 jours**.

On peut retrouver ce nombre de **188 jours** de la manière suivante :

- un vendredi libéré sur 2 (ou tous les vendredis AM libérés), cela représente **26 jours de travail en moins** sur l'année (sur la base de 52 semaines dans l'année)
- il faut ensuite déduire les vendredis non travaillés inclus dans les jours de repos (31 CP et 13 à 14 EJR) et les jours fériés (8 à 10 selon les années), soit **5 à 6 jours à déduire**.
- au final, on obtient **20 à 21 vendredis non inclus dans des jours de repos ou des jours fériés** que l'on déduit des 208 jours travaillés, ce qui donne **187 à 188 jours travaillés avec la semaine des 4,5 j.**

Post confinement, l'idée d'une semaine de **4 jours** est revenue en force **afin de relancer l'activité par la demande**, les salariés consommant plus pendant leur temps de repos. Mais au-delà de la relance économique, on peut considérer, que des salariés à qui on proposerait de travailler 4,5 jours au lieu de 5, auront à cœur de réaliser leurs objectifs, en faisant par exemple moins de pauses dans la journée, en ne préparant pas leurs vacances ou leur week-end pendant les heures de travail, en rêvassant moins, etc...



2. La retraite progressive à partir de 60 ans



Conformément à la proposition 25 du rapport « Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés », le **projet de loi sur la réforme des retraites a prévu l'extension du dispositif de la retraite progressive aux cadres en forfait jour** et aux fonctionnaires. Malheureusement, le projet de loi a aussi relevé l'âge d'accès du dispositif à 62 ans, contre 60 ans aujourd'hui. De nouvelles négociations ayant eu lieu en février 2020 ont permis d'aboutir à un maintien de l'accès à la retraite progressive à 60 ans.

En outre, le refus par l'employeur « devrait être rendu plus difficile » du fait de l'introduction d'une obligation de ce dernier de motiver ce refus.

Malheureusement la loi n'a pas été promulguée en raison de la crise COVID 19. En conséquence, la retraite progressive n'est toujours pas accessible aux cadres en forfait jours alors qu'elle l'est pour ceux en forfait heures.

En attendant la réforme des retraites, il serait possible pour les salariés de CASA d'accéder à la retraite progressive. Cela suppose néanmoins la mise en place **d'un vrai temps partiel (forfait heures) versus un temps réduit (forfait jours)**. Donc, une simple formalité dans l'avenant de réduction du temps de travail ... D'ailleurs, certaines entreprises ainsi que des entités du groupe (Amundi, CACF et des CR) le pratiquent. Cependant **CASA s'est toujours retranché jusqu'à présent derrière l'impossibilité juridique**.

Dans nos échanges de début d'année, nous percevons une ouverture de la part de la Direction d'aboutir sur le principe de la retraite progressive, avec en ligne de mire la parution de la loi sur la réforme des retraites qui lève le frein actuel pour les cadres en forfait jours. **Avec la non promulgation de la loi, nous voilà revenus à la case départ**.

Aussi, la **CFTC CASA** interpelle une nouvelle fois la direction sur ce sujet. Tout le monde y trouverait son compte :

- **l'entreprise** avec des salariés en fin de carrière qui **coûteraient moins chers** dans la mesure où ils seraient payés à temps partiel*,
- **les salariés** qui cumuleraient **un salaire proratisé** et **une fraction de leur future retraite** tout en pouvant **cotiser sur la base d'un temps plein**.

* A noter que les salariés en fin de carrière ne sont plus incités à partir en retraite le plus tôt possible avec la fin de la majoration de l'indemnité de départ en retraite depuis le 31 décembre 2019 et la pénalité de 10% pendant 3 ans sur la retraite complémentaire en cas de départ l'année du taux plein.



92% sont **favorables** à la retraite progressive, Motifs invoqués pour les personnes défavorables (commentaires de 2 personnes) : « pas d'intérêt si pas de réduction des missions, « je ne comprends pas le principe »

3. Le temps de travail à la carte, pour bénéficier de plus de congés (achat de jours de congés) avec à la clé une retenue mensuelle étalée sur l'année



Mis en place chez **BNP Paribas** par accord d'entreprise en 1995, le dispositif **du temps à la carte** a été clairement positionné comme une action **en faveur de l'exercice de la parentalité dès 2010**, dans un avenant qui est venu compléter et améliorer l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclu en 2007.

Extrait de l'article 6.4.2 de l'avenant : 'Cette formule du temps à la carte peut contribuer à l'organisation vie professionnelle et vie personnelle des salariés parents'.

Conditions de la formule mise en place chez **BNP Paribas** : **tous les ans, chaque collaborateur a la possibilité de bénéficier, en plus de ses congés conventionnels rémunérés, de congés supplémentaires non rémunérés, financés par une retenue mensuelle sur salaire.** Toutefois, cet achat doit être compatible avec l'organisation du service.

A cet effet, une grille a été définie avec le nombre de jours pouvant être achetés, entre 5 et 20 selon le mois. La demande doit être effectuée au cours du mois précédent pour le ou les mois suivants.

Exemple: en décembre, le salarié peut acheter jusqu'à 20 jours pour l'année suivante et en septembre, 5 jours pour les 3 derniers mois de l'année (dernière possibilité d'achat au titre d'une même année).

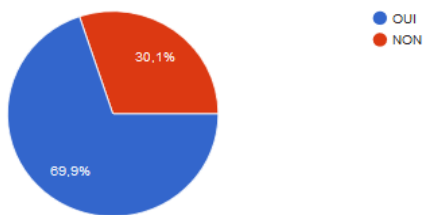
Le montant de la retenue mensuelle est déterminé par l'application d'un taux de retenue sur le montant du salaire mensuel de base et indiqué dans une autre grille.

C'est une formule originale, qui mériterait d'être investiguée. Elle pourrait permettre à des salariés de bénéficier de jours supplémentaires selon les besoins prévisibles au cours des prochains mois : s'occuper d'une personne âgée, prévoir une garde d'enfant exceptionnelle au cours de vacances scolaires, etc...

TEMPS A LA CARTE (ACHAT DE JOURS DE CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES)

Y êtes vous favorable ?

73 réponses



Les avis sont un peu plus partagés sur l'achat de jours de congés à la carte. Malgré tout, **70%** y sont **favorables**. Ces personnes se projettent aisément dans un besoin particulier : garder des enfants / petits enfants (33%), s'occuper d'une personne âgée (39%), se former (35%), réaliser des travaux dans son logement (35%), voyager (55%), autre (33%)