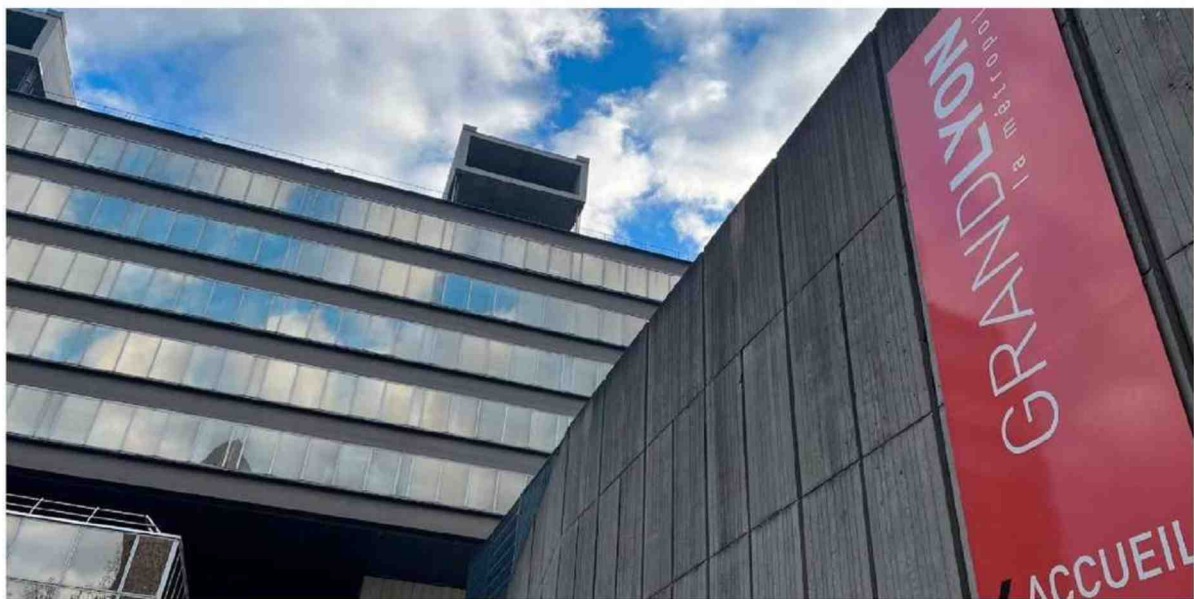


Métropole de Lyon : en cours de généralisation, le premier bilan de la semaine en quatre jours



La Métropole de Lyon propose progressivement la semaine en quatre jours à 5 500 de ses 9 600 agents territoriaux. (Crédits : DR/ML)

Emma Rodot

L'expérimentation se pérennise : la semaine de 4 jours est désormais ouverte à 5.600 des 9.600 agents de la Métropole de Lyon à partir de ce mois de septembre puis de janvier 2025. Outre l'amélioration des conditions de travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, cette formule vise à booster l'attractivité de la collectivité. Avec, en toile de fond, des questions autour de l'allongement des journées et de l'adéquation avec le télétravail comme le pointent les organisations syndicales.

Dispositif attractif censé répondre à l'amélioration de la qualité de vie au travail et au passage d'emplois à temps partiel à des temps pleins, la semaine « en quatre jours » (35 ou 39 heures par semaine) se pérennise ce mois de septembre au sein de la Métropole de Lyon.

Cette grande collectivité regroupant 58 communes, qui possède aussi les compétences d'un département depuis 2015, compte 9.600 agents exerçant près de 250 métiers allant du secteur social à l'entretien des collèges, en passant par l'urbanisme, la voirie, le ramassage des ordures ou encore les transports.

Un paquebot qui fait face, comme d'autres collectivités territoriales, à une problématique de taille : l'attractivité de ses emplois, là où 10 % des agents travaillent à temps partiel (à 90 % des femmes). Un sujet qui a notamment - mais pas seulement - poussé le Grand Lyon à expérimenter l'année dernière la semaine « en quatre jours », avec quelque 300 agents volontaires, représentatifs des profils et des métiers éligibles. « Résultat : 93% sont satisfaits par la formule ! », s'enthousiasmait le 15 août dernier le président de la Métropole de Lyon, Bruno Bernard, sur les réseaux sociaux.



Vidéo youtube: https://twitter.com/brunobernard_fr/status/1823979940196573615?ref_src=twsrc%5Etfw

À l'échelle nationale, **77% des actifs seraient également prêts à travailler quatre jours par semaine au lieu de cinq** sans réduire la durée hebdomadaire de travail, selon le baromètre Odaxa réalisé pour *Challenges* et *BFM Business* en février dernier.

Bien-être au travail, égalité homme-femme...

Fort de ce succès, la Grand Lyon étend le dispositif. À partir de ce mois de septembre, une première bascule permet à une partie des 5.600 agents éligibles de bénéficier de la semaine en quatre jours, dont il existe plusieurs régimes (semaine en 4 jours, en 4,5 jours, en alternance de 4 et 5 jours), sous réserve de l'accord de leur manager. Une deuxième vague interviendra en janvier 2025. Les agents relevant quant à eux des régimes dérogatoires - essentiellement en catégorie C - ne sont pour le moment pas concernés.

Pour Zémorda Khelifi, vice-présidente du Grand Lyon déléguée aux ressources humaines, cette généralisation permet d'abord de répondre à « *une meilleure adéquation entre vie professionnelle et vie personnelle* », ainsi qu'à « *l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* », en proposant aux agents en temps partiel de bénéficier d'un temps plein.

Lors de l'expérimentation, « *environ 30 agents ont ainsi pu récupérer un salaire à taux plein* », dépente l'élue.

« *L'impact est non négligeable en termes d'égalité professionnelle, parce que cela réduit les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Cela permet aussi aux femmes d'avoir des pensions de retraite plus importantes, alors qu'on sait que leurs carrières sont parfois moins longues du fait d'avoir eu des enfants. Les femmes sont aussi plus impactées par les absences et elles sont plus souvent à temps partiel.* »

Allongement de la journée de travail

Un autre argument est avancé par la collectivité : non seulement, l'absence d'impact sur « *la qualité et la continuité de service public* », mais aussi leur « *amélioration* », avec une extension des horaires d'ouverture des espaces accueillant du public. C'est en effet mécanique : avec 35 heures en quatre jours, les journées sont plus longues. Ce qui, pour les syndicats, n'est pas forcément de bon augure.

Simon Davias, délégué CFDT, relève ainsi « *un premier risque* » : « *que les journées soient trop longues. Car les temps de*

trajet entre le domicile et le lieu de travail sont en moyenne de 1 h 30 par jour pour les agents métropolitains : 45 minutes aller, 45 minutes retour. »

Le délégué syndical, qui se dit pourtant « *plutôt favorable* » à cette mesure, observe d'ores-et-déjà quelques signaux faibles : « *En juillet, nous avons alerté sur le fait que des managers veulent revenir sur le nombre de jours de télétravail dans le cadre de la semaine de quatre jours. Cela ne nous semble pas une bonne chose.* »

Par exemple, « *c'est le cas de la direction territoriale DSHE Rhône Amont*, affirme le délégué syndical. *Un courrier a été envoyé en disant que d'une journée de télétravail par semaine, les agents allaient passer à une journée tous les quinze jours.* La CFDT indique avoir demandé, le 18 juillet, une réunion « *de hiérarchisation et de priorisation* » sur les choix de temps de travail.

« *On dit souvent "qui trop embrasse, mal étreint"* », embraye Simon Davias. « *On veut faire du télétravail, on veut faire la semaine en quatre jours, certes. Mais si à la fin, on fait un peu de tout, de façon assez désorganisée, et si cela n'améliore pas la qualité de vie au travail, on trouve cela dommage.* »

Ce vendredi, la Métropole de Lyon nous précise que la réflexion sur les nouveaux cycles s'étend jusqu'en janvier prochain dans cette direction, comme dans les autres : « *Chaque entité, chaque service doit, sous le pilotage du manager, analyser les missions, contraintes de service et identifier s'il est possible d'accéder aux souhaits des agents tout en garantissant la continuité du service public qui est la priorité.* »

« *De ce fait, des ajustements au cadre global proposé par la collectivité peuvent être nécessaires, tels que revoir les plannings, voire les possibilités, de télétravail* », poursuit le Grand Lyon.

La semaine en quatre jours, vraiment plébiscitée ?

Plusieurs organisations syndicales s'interrogent également sur la véritable attractivité du dispositif : est-il si plébiscité ? Pour Jean-Paul Truchet, délégué syndical de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : « *Ici, on est parti du télétravail vers la semaine de 4 jours. Et on voit que dans ce sens là, c'est moins séduisant.* »

Le délégué syndical s'interroge d'ailleurs sur le public visé par cette mesure déjà appliquée par le département du Rhône (LR) avant sa fusion avec la Métropole en 2015. Simon Davias, quant à lui, demande des précisions : « *On aurait besoin d'une analyse*



sociale. Nous avons quelques craintes... Finalement, est-ce que cela ne concernerait pas surtout des cadres qui ont déjà pas mal de moyens pour s'organiser ? Un public est de fait déjà exclu : ce sont les agents de catégories C issus des filières techniques ».

Pour ces profils, Jean-Paul Truchet (CFTC) porte une demande : la mise en place de la journée continue sur volontariat, « pour que ceux qui le veulent prennent juste le temps de manger un sandwich le midi et rentrent, en contrepartie, un peu plus tôt chez eux le soir ».

25 % de candidatures supplémentaires en un an

En externe, la mesure aurait en tout cas séduit au moment des recrutements. C'était d'ailleurs l'un des principaux objectifs de la Métropole. Le dispositif a en effet été abordé dans 72 % des entretiens d'embauche, note la collectivité. Dans 11 % d'entre eux, « l'expérimentation a vraiment pesé dans la décision des candidats d'accepter le poste ». De même, « 18 % des managers indiquent que de nouveaux arrivants ont souhaité accéder à l'expérimentation », complète Zémorda Khelifi.

Cette mesure s'est aussi accompagnée d'une campagne de communication lancée en 2021, via des publicités sur les panneaux JCDecaux, ou encore sur le réseau professionnel LinkedIn.

Cela a porté ses fruits. Entre 2022 et 2023, le Grand Lyon a enregistré une augmentation de 25 % du nombre de candidatures, ce qui permis de réduire le taux de vacance des postes à environ 6 % contre 11 % auparavant. Mais après avoir embauché quelque 252 personnes entre 2021 et 2024, l'année 2024 est celle du rattrapage.

Cela, en raison notamment d'un resserrement budgétaire lié à la crise immobilière - affectant les recettes des droits de mutation à titre onéreux (DMTO). Un nouveau contexte, couplé au recrutement « difficilement anticipable » de nombreux postes pérennes fin 2023 selon Zémorda Khelifi, ce qui a eu pour effet de geler en début d'année les recrutements en CDD pour des accroissements temporaires d'activité (ATA).

« On a ralenti le rythme de recrutement d'agents en CDD, mais pas en poste permanent, indique l'élue. On ne peut pas avoir un taux de vacance qui diminue et continuer à recruter autant de CDD qu'on le faisait auparavant » (...) « La masse salariale n'a fait qu'augmenter entre 2021 et 2024. Et de 2024 à 2025, elle continuera à augmenter ».

Les organisations syndicales, quant à elles, se sont mobilisées en intersyndicale au mois de juin 2024 contre la suppression de quelque 200 postes en CDD sur 400, comme l'illustre France 3. Pour Simon Davias : « On est pour toutes les mesures d'attractivité, mais ce qu'on a dit à l'exécutif et à la direction générale, c'est qu'on arrête le "stop & go" ».

« On ne peut pas dire qu'on veut améliorer l'attractivité, et quand elle fonctionne bien, on ne recrute plus personne. Puis, après une période de grève, qu'on se remette à embaucher... On a l'impression qu'il n'y a pas de vision réelle, pas de pilotage de moyen et de long terme », soutient le délégué syndical.

Depuis juillet, la Métropole a repris ses recrutements en CDD. Outre la semaine de quatre jours, elle a par ailleurs mis en place, fin 2023, le congé menstruel, qui est d'ores-et-déjà adopté par environ 125 agentes.

Vers la semaine de quatre jours en 32 heures ?

Après la semaine « en quatre jours », se pose la question de la semaine « de quatre jours ». Déjà adoptée par plusieurs acteurs privés lyonnais, comme Bosch Rexroth à Vénissieux depuis 1998, ou encore LDLC depuis 2019, cette dernière n'est pour l'heure pas autorisée aux agents de la fonction publique, qui doivent 1.607 heures par an à leur administration.

Un plancher réglementaire que dit « regretter » Zémorda Khelifi, vice-présidente du Grand Lyon, car « nous y aurions mieux trouvé notre compte ».

« Premièrement, cela va à l'encontre de l'autonomie des collectivités territoriales en matière de gestion à la libre administration », souligne l'élue, membre de l'exécutif écologiste. « Et deuxièmement, ne pas réduire la durée hebdomadaire du travail limite les impacts bénéfiques de la semaine de quatre jours ».

Les élus tentent ainsi de porter un plaidoyer sur la question. Pour Simon Davias, délégué CFDT, la mise en place de la semaine en quatre jours « a déjà permis au président Bruno Bernard de se positionner politiquement au niveau national ».

Déjà, la collectivité sait qu'elle pourrait avoir en partie le soutien de la CGT, qui indique dans un communiqué que « pour être bénéfique, il (le dispositif actuel ndlr) doit s'accompagner d'une réduction de la charge de travail et donc du temps de travail à 32 h (au lieu de 35 h), ce que revendique la CGT pour tous, sans perte de salaires ni de congés ».

