

Le SNDGCT dévoile les résultats de son étude sur la semaine en 4 jours dans les collectivités territoriales

Le SNDGCT a publié les conclusions de son étude approfondie sur la mise en place de la semaine en 4 jours dans les collectivités. Menée avec de nombreux dirigeants de collectivités membres du SNDGCT et complétée par l'expérience de 18 collectivités ayant expérimenté, ou non, cette nouvelle organisation, elle met en lumière les avantages potentiels, mais aussi les défis et points de vigilance à considérer.

Un premier constat : si la semaine en 4 jours est un levier d'attractivité pour les collectivités territoriales, elle nécessite une réponse adaptée aux spécificités de chaque territoire. Contrairement au secteur privé, les collectivités territoriales doivent composer avec un contingent d'heures incompressible de 1 607 heures par an. **La semaine en 4 jours ne peut donc pas s'accompagner d'une réduction du temps de travail.** Dans ce contexte particulier, comment concilier l'attrait de la semaine en 4 jours pour les agents, perçue comme un facteur d'amélioration des conditions de travail, avec les impératifs de service public et les multiples modalités d'aménagement du temps de travail existantes (télétravail, temps partiel, mi-temps thérapeutique, etc.) ?

L'un des enjeux est aussi de maintenir le lien entre les membres d'un service, le travail étant un lieu de socialisation important. Comment garantir la communication, la collaboration et la cohésion d'équipe avec une organisation différente et plurielle ? L'étude du SNDGCT, pilotée par Marie-Claude SIVAGNANAM*, Vice-Présidente du SNDGCT en charge des Transitions sociétales et managériales, avec l'appui du groupe de travail transitions managériales, souligne **l'importance d'une approche globale et concertée au sein de la collectivité pour réussir la transition vers la semaine en 4 jours et/ou une semaine de travail modulée.** Elle met en avant la nécessité :

- d'impliquer tous les agents et les managers dans la définition et la mise en œuvre de la nouvelle organisation,
- d'adapter les outils et les processus pour garantir l'efficacité des services et la qualité de l'accueil des usagers,
- d'accompagner le changement par une communication claire et une formation adaptée,
- et d'évaluer régulièrement les résultats et d'ajuster le dispositif en fonction des retours d'expérience.

« La semaine en 4 jours représente une avancée potentielle pour l'attractivité de nos collectivités. Sa mise en œuvre exige une réflexion approfondie que nous avons menée dans le cadre de l'étude qui m'a été confiée par notre Présidente, Hélène Guillet. Au sein des collectivités territoriales, son introduction nécessite un travail approfondi sur l'organisation du temps de travail. **Notre étude révèle que les agents sont majoritairement favorables à ce nouvel aménagement du temps de travail,** y voyant une opportunité d'améliorer leur équilibre vie professionnelle et vie personnelle. Le SNDGCT souligne la pertinence d'une approche progressive, avec des phases d'expérimentation et d'évaluation. Il est crucial d'associer les agents et les managers à la démarche, de clarifier les règles, tout en préservant la continuité du service public. Il est également essentiel de prendre en compte les spécificités de chaque collectivité et de ne pas transposer mécaniquement des modèles issus du secteur privé. En notre qualité de DGS, il nous faut anticiper les impacts sur les collectifs de travail et mettre en place un accompagnement adapté pour les managers. La semaine en 4 jours peut être un outil au service de la performance des collectivités et du bien-être des agents, pour autant qu'elle ne constitue pas une source de difficultés supplémentaires. » Marie-Claude SIVAGNANAM, vice-présidente du SNDGCT en charge des transitions sociétales et managériales, DGS de la Communauté d'Agglomération de Cergy-Pontoise

* Avec la contribution de **Brice DAYOT**, DGA des services et DGA préfigurateur de la Commune Nouvelle de Saint-Denis, Pierrefitte-sur-Seine, **Bruno MAGGILLI**, DGS de Suresnes et **Sandra RAMBLA-MAURY**, DGS de Saint-Cyr-au-Mont-d'Or.

▪ **La semaine en 4 jours : un levier d'attractivité et de performance pour les collectivités**

Dans un contexte de mutations profondes du monde du travail, la semaine en 4 jours apparaît comme l'une des réponses à une demande croissante de flexibilité de la part des agents territoriaux. Cette aspiration à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, conjuguée à l'impératif pour les collectivités d'attirer et de retenir les talents dans un marché de l'emploi compétitif, fait de la semaine en **4 jours un mode d'aménagement du temps de travail attractif**. La semaine en 4 jours peut également avoir un impact positif sur la satisfaction des agents. Un meilleur équilibre contribue à accroître la motivation, l'engagement et le sentiment d'appartenance, ce qui peut se traduire par une réduction du turnover et de l'absentéisme. Des études suggèrent qu'un jour de repos supplémentaire peut favoriser une meilleure concentration et une productivité accrue, à condition que l'organisation du travail soit optimisée en conséquence. Il est donc essentiel d'accompagner cette transition par une réflexion sur les méthodes de travail, la répartition des tâches et l'utilisation des outils numériques, afin de garantir une efficacité optimale des services.

La potentielle réduction de l'absentéisme induite constitue un avantage non négligeable pour les collectivités, tant en termes de coûts que de continuité de service.

▪ **Vers une semaine de travail modulée : une approche adaptée aux collectivités territoriales**

Si la semaine en 4 jours a pu être expérimentée avec succès dans certaines entreprises privées, sa transposition aux collectivités territoriales s'avère plus complexe. La diversité des métiers, les exigences propres à chaque politique publique en matière de continuité de service, et la variabilité de la taille des équipes sont autant de facteurs à prendre en compte.

Le gain potentiel en matière d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle est fortement lié aux situations individuelles, ce qui nécessite une gestion personnalisée des demandes. Ce mode d'aménagement du temps de travail peut également être une source d'inégalités s'il n'est pas encadrée avec soin. Les managers doivent jongler entre la demande d'individualisation du temps de travail des agents, l'animation des équipes et la garantie de la continuité de service.

L'étude menée par le SNDGCT révèle qu'il est plus pertinent de parler de « semaine modulée » plutôt que de « semaine en 4 jours », tant les rythmes proposés peuvent varier. Un **cadre souple offre une plus grande flexibilité et permet de mieux répondre aux spécificités de chaque collectivité et aux besoins des agents**. Plusieurs options peuvent être envisagées :

- **4 jours** : une semaine de travail condensée sur 4 jours, permettant un jour de repos complet.
- **4,5 jours** : une semaine de travail répartie sur 4,5 jours, offrant une demi-journée de repos supplémentaire.
- **4 jours mais une semaine sur 2** : une alternance entre une semaine de 4 jours et une semaine de 5 jours, pour une plus grande souplesse dans l'organisation du temps de travail.

Le **Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales** fondé en 1948 est le syndicat national de la territoriale qui représente, soutient et fédère les directions générales et contribue à l'action locale. Par son action et son influence, il promeut, valorise et défend les métiers de direction générale, et joue un rôle clé dans la réflexion et l'évolution du management territorial, en contribuant activement aux débats et aux travaux qui façonnent l'avenir des collectivités locales. Le syndicat collabore étroitement avec l'ensemble des acteurs du secteur public pour favoriser le développement des territoires. Il compte aujourd'hui 4 000 adhérents, dont plus de 3 000 en activité. www.sndgct.fr

VISUELS DISPONIBLES SUR SIMPLE DEMANDE AU SERVICE DE PRESSE :

CABINET VERLEY - Contacts : DJAMELA BOUABDALLAH – LINA SOUSSI

Tél. : 01 47 60 22 62 - djamela@cabinet-verley.com - lina@cabinet-verley.com - www.cabinet-verley.com