

[Accueil](#) » [Pratique RH](#) » [Qualité de vie au travail](#) » [Le groupe allemand CIB instaure la semaine de quatre jours](#)

Le groupe allemand CIB instaure la semaine de quatre jours

Planet Labor, 21 octobre 2021, n°12752 - www.planetlabor.com



Depuis le 6 septembre dernier, l'entreprise spécialisée en solutions de numérisation CIB est passée à la semaine de quatre jours, sur la base d'une semaine de travail écourtée à 36 heures au lieu de 40 heures avec extinction des feux le jeudi soir et un respect de la déconnexion numérique pour tous les salariés durant les trois derniers jours de la semaine. La nouvelle organisation du travail s'applique au siège de l'entreprise, à Munich, et dans ses six autres sites répartis entre l'Allemagne, l'Autriche et l'Espagne.

L'initiative vient du fondateur et PDG de CIB, Ulrich Brandner. « L'idée de base est qu'il est possible de nous libérer des tâches de routine qui occupent beaucoup de temps, grâce aux propres solutions numériques que nous développons », explique-t-il, convaincu que « l'avenir devrait aller vers moins d'automatisme humain et plus de créativité ». Selon lui, le nouveau rythme de travail adopté par sa compagnie s'inscrit dans la logique des changements démographiques qui iront vers un allongement de la vie professionnelle. « Chez CIB, nos informaticiens les plus âgés ont développé de façon satisfaisante leur activité jusqu'à 74 ans », souligne-t-il. La nouvelle organisation du travail répartie sur quatre jours est néanmoins réservée aux employés à temps complet, soit 150 personnes sur un effectif total de 170. Ceux qui étaient déjà à temps partiel ainsi que les étudiants en stage, pour des questions de qualité de la formation, n'en bénéficient pas. Les salariés concernés travaillent désormais 36 heures (au lieu de 40) sur quatre jours, soit 9 heures par jour, et profitent de leurs vendredis libres, sans aucun impact sur leur salaire.

Un atout pour attirer des nouveaux talents. La semaine de quatre jours est aussi un atout incontestable pour attirer les nouveaux talents. « Avoir des horaires flexibles et un bon équilibre entre vie professionnelle et personnelle est l'un des critères les plus importants au moment de choisir un emploi, et pas seulement pour la génération Y ou Z », argumente Cristina Silvera Roig, responsable du personnel pour CIB aux Canaries. « Notre modèle de temps de travail est attractif et nous permet de nous différencier significativement pour attirer des candidats hautement qualifiés », d'autant, signale-t-elle, que peu d'entreprises du secteur ont introduit une « vraie » semaine de 4 jours et se contentent, de fait, pour la plupart d'appliquer une réduction horaire conventionnelle, avec la baisse de salaire correspondante.

Être plus efficaces. La logique de CIB est différente, puisque l'objectif a été de continuer d'effectuer en 36 heures ce qui se faisait en 40 heures, sans pour autant être sous pression. Pour Cristina Silvera Roig, « Il ne s'agit pas de travailler plus vite mais d'être plus efficaces ». Avant de passer aux quatre jours, la direction a proposé une période-test avec horaires réduits pour les employés à temps complet qui le souhaitaient. Tous ont accepté d'y participer et leur expérience probante a décidé l'entreprise à sauter le pas. La réorganisation s'est faite d'elle-même, en traquant les tâches chronophages ou en privilégiant les formats de réunions compactes, courtes et avec peu d'intervenants. « Les salariés ont été encouragés à réfléchir sur leur activité et à identifier la part de leur travail qui requiert beaucoup de temps », explique Cristina Silvera Roig. Elle ajoute : « En tant que pionnier dans le secteur du BPM, la gestion des processus métiers avec intelligence artificielle, CIB se trouve dans une situation privilégiée pour augmenter la productivité en utilisant ses propres solutions innovantes en matière de numérisation, ce qui permet d'obtenir plus de temps libre pour tous. » Avec l'idée que trois jours de déconnexion durant les week-ends permettent ensuite de « mieux se focaliser pour développer des solutions créatives depuis une autre perspective » et faire de ces 36 heures des « heures de qualité ».

Synchroniser les temps de travail. L'une des décisions a été d'aligner les agendas et de fixer le vendredi comme jour libre pour tous, en écartant le principe d'un système de rotation, sauf exception. « En synchronisant les temps de travail, nous évitons d'avoir à déléguer des tâches ou bien de se trouver avec des boîtes mail pleines et des RV à réorganiser, ce qui prend beaucoup de temps », justifie Cristina Silvera Roig en rappelant que pour que le principe de la semaine courte fonctionne, il faut éviter d'accumuler de nouvelles contraintes de

[Dossiers spéciaux](#)[Centre de ressources](#)

Grâce aux dossiers spéciaux, retrouvez nos dépêches regroupées par grands thèmes d'actualité.

[Vaccination contre le Covid](#)[Tableau comparatif des mesures nationales sur l'emploi - Covid-19](#)[Formation professionnelle](#)[Tableau comparatif sur les législations télétravail](#)[Comparatif des accords de télétravail](#)[Réglementation du télétravail](#)[Gestion des conséquences du Covid-19](#)[Travail hybride](#)[Accords cadre internationaux](#)[Travailleurs des plateformes](#)[Accords cadre européens](#)[Accords de CE européen et directive refonte](#)

gestion mais au contraire optimiser un « *temps de qualité* ». La seule exception à cette règle se trouve du côté des équipes en contact direct avec les clients, qui alternent leur jour libre entre le vendredi ou le lundi, afin de garantir la continuité des services et la disponibilité si nécessaire en cas d'incidences.

Planet Labor, 21 octobre 2021, n°12752 – www.planetlabor.com

Par Cécile Thibaud

[Semaine de 4 jours](#)

PLANET LABOR
EMPLOYMENT RELATIONS INTELLIGENCE



[QUI SOMMES-NOUS ?](#)

[CONTACT](#)

[PLAN DU SITE](#)

[MENTIONS LÉGALES](#)

[CGV](#)

[CGU](#)

[POLITIQUE DES COOKIES](#)