

Protocole d'expérimentation de la semaine à 4 jours au sein des services du Syndicat ValOrizon

Préambule

L'objectif de l'expérimentation de la semaine à 4 jours est d'évaluer l'impact d'un nouveau temps de travail dans un double objectif : améliorer les conditions de travail des agents du Syndicat (avec la recherche constante d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle) et améliorer l'efficacité de la mission de service public délivrée.

La démarche s'inscrit dans la politique globale de soutien à l'attractivité des métiers de la fonction publique, d'amélioration des conditions de travail et de modernisation de son fonctionnement.

De plus, au vu de demandes formulées par certains agents en 2023 et à cette volonté d'expérimenter ces nouveaux cycles de travail, un sondage a été effectué en février 2024, un retour a été transmis aux agents le 26 mars 2024 : 11 se sont exprimés (78,58%) – 3 n'ont pas répondu (21,43%), et 81,82% souhaitaient que le syndicat s'engage dans ces nouveaux cycles de travail.

Sur la base du volontariat, les agents ont été informés lors de la réunion du 23 septembre 2024 que cette expérimentation a vocation à se dérouler sur une année entière, à compter du 1^{er} janvier 2025, afin d'en mesurer tous les effets.

I. Cadre légal

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) précise que la mise en œuvre de la semaine de 4 jours dans le secteur public intervient sans réduction du temps de travail légal de 1 607 heures par an. Le gouvernement précise avec force le principe qu'elle se fait à effectifs constants (pas d'accroissement des effectifs dans le service concerné).

Les dispositions réglementaires applicables en matière de temps de travail (durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, pause méridienne) doivent être respectées.

II. Rappel de la notion de travail effectif

La définition précise, identique à celle du code de travail, figure dans le décret du 25 août 2000 : il s'agit du " **temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles** ".

Ne sont pas considérés comme constituant du temps de travail effectif :

- Le temps de trajet domicile-travail,
- Le temps de pause méridienne,
- Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage.

AR Prefecture

Les agents doivent respecter les horaires de travail fixés en vigueur dans la collectivité, à savoir des horaires en présence obligatoire sur les plages horaires suivantes :

- de 09h00 à 16h30 pour le pôle administratif
- de 08h00 à 15h30 les lundi, mercredi et vendredi et de 08h00 à 16h00 les mardi et jeudi pour les sites techniques

III. Cycles de travail proposés

Le temps de travail est organisé sur la base de périodes de référence dénommées « cycles de travail ».

1. Rappel des cycles existants au sein des services du Syndicat ValOrizon :

Les cycles de travail, organisés par des bornes quotidiennes et hebdomadaires et des horaires de travail, peuvent différer selon le service, le secteur d'activité ou la nature des fonctions.

Au sein du Syndicat, les cycles sont déterminés selon 3 cycles de travail :

- 36 heures par semaine : sites techniques et pôle administratif
- 38 heures 30 par semaine : pôle administratif
- 36 heures par semaine avec possibilité de l'aménagement horaire sur 4,5 jours : pôle administratif

2. Proposition d'ajout d'un nouveau cycle de travail durant l'expérimentation ouvert à l'ensemble des agents du siège administratif de Damazan

- 36 heures par semaine sur 4 jours

3. Rappel de certaines conditions fixées par la délibération DL2024 05/04 fixant les modalités de mise en place du télétravail

Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à trois jours par semaine.

➤ Pour exemple :

Un agent opte pour la semaine à 4 jours du lundi au jeudi, est en télétravail le jeudi :

- ↪ Pose le lundi en congés : il devra alors annuler sa journée de télétravail du jeudi ou la poser en congés.
- ↪ Est en formation le mardi : il devra alors annuler sa journée de télétravail du jeudi, ou la poser en congés.
- ↪ Est en déplacement professionnel le mardi et mercredi : il devra alors annuler sa journée de télétravail du jeudi, ou la poser en congés.
- ↪ Est en formation obligatoire, ou sa présence est indispensable à une réunion (personne pouvant le remplacer), le vendredi : cette journée est récupérée dans un délai d'un mois maximum, semaine pendant laquelle la journée de télétravail sera annulée.

A titre exceptionnel, une fois par an, le lieu de télétravail peut être modifié, sous réserve d'une demande auprès du service ressources humaines 15 jours avant la date prévue.

Les jours télétravaillés ne peuvent faire l'objet d'acquisition d'heures supplémentaires au titre du régime de RTT.

En cas d'impossibilité de télétravailler le jour prévu, l'agent doit se rendre sur son lieu de travail, ce jour ne sera pas reportable.

Afin de faciliter la mise en place de ce nouveau cycle de travail, la journée « non télétravaillable » est portée au mardi.

AR Prefecture

047-254702582-20241212-DL2024_12_03-DE
Reçu le 12/12/2024

➤ Impact sur le bénéfice de jours de congés annuels et ARTT au vu de la durée hebdomadaire de travail choisie :

	36 heures par semaine sur 4 jours Pôle administratif	36 heures par semaine sur 4, 5 jours Pôle administratif	36 heures par semaine sur 5 jours Sites Techniques et Pôle administratif	38h30 par semaine sur 5 jours Pôle administratif
(1) Nombre de jours par an	365	365	365	365
(2) Repos hebdomadaires	156	130	104	104
(3) jours Fériés (11*5/7) ou (11*4,5/7) ou (11*4/7)	6,29	7,07	8,00	8,00
(4) Total repos hebdomadaires + jours fériés (2+3)	162,29	137,07	112,00	112,00
(5) Total jours ouvrés (1-4)	202,71	227,93	253,00	253,00
(6) Droit à congés annuels	20	22,5	25	25
(7) Droit à congés supplémentaires	0	0	0	0
(8) Total droit à congés (6+7)	20	22,5	25	25
(9) Total jours travaillés (5-8)	182,71	205,43	228,00	228,00
(10) Durée hebdomadaire du travail	36	36	36	38,5
(11) Durée journalière du travail (10/5) ou (10/4,5) ou (10/4)	9,00	8,00	7,20	7,70
(12) Décompte annuel pour un agent à temps plein (11*9)	1644,43	1643,43	1641,60	1755,60
ARTT (12-1600/11)	4,94	5,43	5,78	20,21
ARTT arrondi	5	5,5	6	20,5
Journée de solidarité (-1)	4	4,5	5	19,5

Entrée en vigueur et durée de l'expérimentation

L'expérimentation se déroule du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025.

En cours d'expérimentation, l'organisation du travail pourra faire l'objet d'adaptations en fonction des premières évaluations.

Par principe, l'agent s'étant porté volontaire s'engage sur toute la durée de l'expérimentation. Toutefois, chaque partie peut mettre fin à sa participation :

- Dans les cas où une détérioration de la qualité de service ou des conditions de travail individuelles de certains agents serait perceptible, malgré des adaptations du dispositif, cette réversibilité pourrait être mise en œuvre de manière anticipée avant la fin du calendrier prévisionnel de l'expérimentation,
- Dans les cas de changement de la situation personnelle d'un agent, lorsque le retour à l'organisation du temps de travail antérieure à l'expérimentation est compatible avec l'organisation du collectif, et après application d'un préavis dont la durée est d'un mois.

IV. Protocole expérimental

L'inscription de la démarche dans un projet collectif, compatible avec les régimes horaires des agents concernés.

Par ailleurs, l'expérimentation s'adresse par nature aux services dans lesquels l'organisation du travail correspond au régime horaire hebdomadaire.

Cette expérimentation devra s'inscrire dans le cadre de l'organisation collective du travail que le service aura entendu adopter, après échanges au sein de l'équipe concernée.

La logique de l'expérimentation est d'évaluer en quoi le dispositif permettrait, tout en contribuant à la qualité du service, de faire bénéficier le plus grand nombre possible d'agents d'une diminution des jours travaillés avec présence sur site, tout en garantissant un nombre de jours suffisant de présence physique des agents sur site dans l'intérêt du service.

V. Mise en place et suivi de l'expérimentation

Pour mener à bien cette expérimentation, il appartiendra à la Direction Générale des Services, chargée d'animer le dispositif de:

- créer les outils de mise en œuvre de l'expérimentation (protocole, fiche de candidature),
- analyser les candidatures à l'expérimentation,
- suivre le déroulement de l'expérimentation, et le cas échéant suggérer des améliorations, réajustements,
- veiller, en concertation avec les responsables de services, au risque de surcharge de travail, de fatigue et de stress, car ils auront moins de temps pour accomplir la même quantité de travail. La semaine de quatre jours imposant un nouveau rythme qui nécessite un temps d'adaptation.
- réaliser le bilan de l'expérimentation et proposer la suite à y donner (prolongation de l'expérimentation, arrêt ou généralisation),
- rendre compte de l'avancement de la démarche à l'instance de validation, qui est la Commission du personnel.

Cette expérimentation et ses conditions de mise en œuvre seront soumises :

- Au Comité Social Territorial départemental pour consultation et information (*avis favorable le 27 novembre 2024*)
- Au Comité Syndical pour vote des élus lors de cette instance.

VI. Evaluation de l'expérimentation

L'évaluation intégrera tous les aspects de cette expérimentation : managérial et organisationnel, social et environnemental.

- Sur le collectif de travail (cohésion du collectif de travail, transmission entre pairs, performance du service rendu, impact managérial),
- Sur le plan individuel (satisfaction du travail produit, qualité du travail, charge de travail...),
- Sur la performance du service (continuité des services, amplitude d'ouverture, productivité..),
- Sur le plan environnemental (réduction des transports, optimisation des espaces de travail).

Elle portera sur l'appréciation du volontaire lui-même, ses collègues, son encadrant et l'ensemble de sa hiérarchie.

Elle sera réalisée avant la fin du 3^{ème} trimestre 2025 afin d'éclairer la décision à prendre, au dernier trimestre 2025, sur la suite à donner à l'expérimentation.

Au vu de celle-ci, ce nouveau cycle de travail pourra être instauré au sein du Syndicat ValOrizon, dans ce cas, il devra être intégré dans le Règlement Intérieur après avis du Comité Social Territorial et du Comité Syndical.