



Compte Rendu du groupe de travail ministériel du 3 mai sur :

- La semaine en 4 jours
- L'Intelligence Artificielle

Sur le lancement de l'expérimentation de la semaine en 4 jours dans le ministère :

- Le Secrétariat Général recense les possibilités d'expérimentation en provenance des directions notamment DGFIP, Douane et Centrale.
- Un point devra être fait lors du CSAM du 21 juin prochain.
- Des réunions ont lieu au niveau directionnel et local (souvent dans les CSA).
- Des notes internes : DGAFP, Ministérielle, et directionnelle tentent d'encadrer un peu plus le dispositif d'expérimentation.

Lors de cette première réunion ministérielle, tous les syndicats sauf l'UNSA et la CGC se sont opposés à cette expérimentation, parfois au principe même de la SEM 4 Jours et en ont demandé le report. La CFDT / CFTC ne s'est pas réellement exprimée pour ou contre.

L'UNSA et la CGC ont exprimé leur intérêt pour cette expérimentation, à condition que tous les agents soient bien informés de tous les aspects et des conséquences du choix **volontaire** d'opter pour une des formes proposées : semaine en 4 jours, semaine en 4 jours et demi, alternance semaine 4 jours et semaine 5 jours.

Vous trouverez notre déclaration liminaire en pièce jointe.

Au vu du temps trop limité pour parler de ce sujet, l'administration va reprogrammer une réunion de travail, probablement fin mai.

Nous avons demandé une information complète des agents en amont du choix d'opter ou non pour cette semaine de 4 jours, pour les services qui seront expérimentateurs.

Il faut que chacun comprenne bien cette nouvelle organisation du temps de travail notamment les conséquences sur les jours ARTT en fonction du module horaire hebdomadaire de l'agent.

Nous avons d'ailleurs suggéré que l'expérimentation ne puisse avoir lieu que pour les modules horaires égaux ou inférieurs à 37H 30, les agents pouvant changer de module horaire avant l'expérimentation. Ceci pour limiter une amplitude journalière trop importante qui serait contreproductive pour l'expérimentation et la santé des agents.

L'inquiétude des cadres sera bien sûr un des éléments les plus significatifs au début de l'expérimentation. Ils vont s'inquiéter de l'effet "usine à gaz" en ayant à gérer plusieurs rythmes de travail car les agents 4 jours vont s'ajouter à la gestion des temps partiels et du télétravail. Cela est bien légitime et doit nous amener à revoir la formation et le rôle des cadres encadrants dans cette gestion RH qui devient de plus en plus complexe et délicate. Ces cadres doivent être formés, aidés, soutenus.

Nous avons réitéré que pour nous cette expérimentation de la semaine en 4 jours permet aussi :

- un modèle organisationnel alternatif aux agents dont les activités, présentes par excellence, limitent l'accès au télétravail.
- une alternative en faveur du pouvoir d'achat des agents à temps partiel.
- une liberté personnelle et volontaire de mieux équilibrer vie personnelle et vie professionnelle en gagnant une journée par semaine pour ses propres besoins et envies, qui peuvent être aussi bien sportifs, associatives, artistiques ou culturelles.
- un aspect écologique pour réduire l'empreinte carbone individuelle et collective

L'administration va donc proposer une nouvelle réunion fin mai avec, nous l'espérons, une vision plus cadrante de l'expérimentation au niveau ministérielle et probablement un début de liste de services qui se sont portés candidats.

Sur l'Intelligence Artificielle :

Le Secrétariat Général nous a informé du partenariat désormais en place avec l'INRIA (Institut National de Recherche sur l'Intelligence Artificielle) qui aura pour but d'expertiser l'impact de l'IA sur les métiers de l'enquête et du contrôle dans les directions suivantes : DGFIP, Douane et DGCCRF.

Pour notre part, l'UNSA et la CGC ont demandé la liste des applicatifs ou des métiers d'ores et déjà impactés par les IA dans nos ministères.

En effet, 400 millions d'euros ont été injectés dans ces projets au MEFSIN depuis 2018.

Un rapport de la Cour des Comptes est en cours de rédaction sur le sujet.

L'administration prétend qu'elle n'a pas de plan stratégique ministériel de déploiement de l'IA dans nos directions. Peut-être laisse t'elle les directions gérer cela en autonomie. Mais de la même façon, il est difficile d'obtenir ces informations auprès de la DGFIP, par exemple.

C'est qu'en effet, les conséquences sur le déploiement de l'IA dans nos applicatifs informatiques sera très important sur le devenir des effectifs mais aussi sur les métiers et le contenu des processus de travail.

Sur tout cela, pas un mot, CHUT, mais le lancement de cette étude qui a pour objectif :

- de contribuer au développement d'une politique RH plus qualitative reposant sur l'accompagnement des agents,
- de disposer d'une GPEC pragmatique,
- de proposer une vision prospective des compétences et des conditions d'exercice des métiers.

Nous suivrons ce dossier de façon vigilante car son impact sur nos métiers et nos effectifs sera au cœur du devenir de nos administrations.

