



GT ministériel du 3 mai à Bercy.

Vous ne serez pas surpris de notre satisfaction à voir cette expérimentation voire le jours dans nos ministères.

Dès 2022, saisie par des agents qui voyaient leur site de travail fermer dans le cadre du NRP, ou d'agents constatant l'impact du travail partiel sur le calcul de leur retraite, nous avons décidé de porter ce sujet de regrouper sur 4 jours la durée hebdomadaire de travail.

Par la suite, d'autres éléments sont venus s'ajouter aux avantages que pourrait avoir cette semaine en 4 jours :

- L'aspect écologique auquel certains de vous tiennent tant, avec une journée de moins de déplacement vers le lieu de travail et retour au domicile, c'est réduire l'empreinte carbone individuelle et collective,
- L'attractivité des structures de travail qui permettent cette organisation du travail
- La 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.

- Il est indéniable que la semaine en 4 jours propose aussi un modèle organisationnel alternatif aux agents dont les activités, présentes par excellence, limitent l'accès au télétravail.
- La semaine en 4 jours c'est aussi une alternative en faveur du pouvoir d'achat des agents à temps partiel.

Le rapport au travail a beaucoup changé depuis la pandémie, avec davantage de demandes d'équilibre, de responsabilisation et de cohérence, dans un contexte généralisé de tensions sur les recrutements et l'attractivité de nos métiers et en général de la fonction publique. Il y a, à notre sens nécessité de repenser le travail et de mieux le reconnaître. Cela passe, entre autres, par l'amélioration de l'équilibre des temps de vie et suppose de pouvoir les repenser à l'échelle de la semaine.

Bien sûr, nous ne négligeons pas les dangers pour la santé des agents ni le risque possible sur l'organisation des services.

L'expérimentation sera là pour en faire le bilan et les formations spécialisées pour veiller au contrôle des impacts possibles sur la santé des agents.

Il est évident que l'ensemble des acteurs de prévention devront être impliqués et associés à l'expérimentation.

La vigilance des chefs de services expérimentateurs sera de mise pour veiller et intervenir en cas de modification visible de stress ou de fatigue inhabituelle d'un agent.

L'allongement de la durée de travail journalière est un fait et c'est même l'élément central de cette expérimentation.

Nous aurions préféré que la question des 32 heures soit évoquée dans le cadre de cette expérimentation. D'ailleurs Gabriel Attal n'avait pas dit formellement non à cette possibilité lors du dernier CSAM qu'il avait présidé au ministère.

Nous souhaitons affirmer quelques principes qui nous semblent indispensables à la bonne pratique dans ces expérimentations :

- L'expérimentation doit se faire sur la base du volontariat individuel de l'agent.
- Les agents au forfait ne doivent pas être exclus d'office de ce dispositif
- Le télétravail, même contingenté par semaine, ne doit pas être exclu de l'expérimentation.
- Le caractère réversible de l'expérimentation pour les individus et les services.

Nous avons quelques questions et suggestions :

- Même s'il est possible d'opter pour la semaine en 4 jours avec n'importe quel module de temps de travail, il serait peut-être opportun de prendre la décision de ne l'expérimenter que dans le cadre des modules de temps de travail hebdomadaires les plus bas (de 35H à 37H). En permettant aux agents de changer leur module de temps de travail hebdomadaire s'ils le souhaitent.
- Il est aussi évident que cette expérimentation et l'éventuelle généralisation ensuite, accolée au télétravail, change considérablement l'aspect présentiel au travail. La question managériale et la question du collectif de travail sont par là même complètement transformées. Nous ne pouvons continuer à traiter ces changements en gardant le même paradigme en termes d'organisation du travail et de formation des managers. Il est pour nous urgent de travailler à trouver une nouvelle vision de l'organisation des services, du travail et du management.
- La semaine en 4 jours, c'est la possibilité de réfléchir à une culture du management qui n'est plus uniquement axée sur les horaires de travail.
- Même si la coupure méridienne est habituellement de 45 minutes, nous pourrions réfléchir à permettre de la diminuer à 30 minutes, diminuant un peu, pour celles et ceux qui le décideraient, l'amplitude quotidienne de la journée de travail.
- Enfin, n'expérimentons pas uniquement parce que le Premier Ministre l'a imposée, mais regardons d'un œil un peu nouveau nos organisations de travail et voyons cette semaine en 4 jours comme

l'occasion de nous interroger, d'entendre et de concilier les contraintes métiers et les aspirations de tous.

- 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.
- La question de la parentalité sera aussi posée car les journées allongées seront peu compatibles.
- Le choix d'expérimenter la semaine en 4J et demi ou une semaine de 4 et une semaine de 5 jours est intéressante. Ces options permettent de diversifier les formules pour s'adapter aux différentes situations et demandes des agents.

