

CSA Réseau 9 juillet 2024

Fiche exportée pour le CSAR du 10 juin Présentation du cadrage de l'expérimentation de la « semaine en 4 jours » à la DGFIP

Le Premier ministre a demandé que l'expérimentation de la « Semaine en 4 jours » soit lancée dans l'ensemble des ministères, dès le 1^{er} septembre 2024.

En outre, le 8^e Comité interministériel de la transformation publique (CITP) du 23 avril 2024 fixant les priorités pour simplifier la vie des usagers et améliorer les conditions de vie au travail des agents, mentionne l'engagement « *d'expérimenter de nouvelles organisations du travail autour de la Semaine en 4 jours, pour améliorer la vie des agents et des usagers* ».

Par note du 22 mars 2024, la DGAFP a posé les principes directeurs et la méthodologie applicables à l'expérimentation.

La Directrice générale des finances publiques dans une note du 2 avril 2024 adressée aux Délégués et aux responsables territoriaux a souhaité engager les premières réflexions sur les modalités de mise en œuvre d'une expérimentation en septembre 2024 de la « semaine en 4 jours » à la DGFIP, en rappelant le principe directeur du volontariat des cadres et des agents, à l'appui d'un dialogue social constant et approfondi.

L'expérimentation est ouverte à toutes les typologies de services et de structures de la DGFIP, sans exclusion à ce stade.

Il n'est pas prévu de taux / seuil-nombre minimal de volontaires pour autoriser un service à intégrer l'expérimentation. Il appartient au chef de service de proximité d'apprécier l'opportunité de valider l'entrée dans le dispositif d'expérimentation de son service, au vu du nombre de volontaires déclarés et du fonctionnement au quotidien du service dont il a la charge.

I. Les « manifestations d'intérêt » pour intégrer l'expérimentation de la « Semaine en 4 jours » sont nombreuses et couvrent une grande diversité de métiers et de territoires.

Au 31 mai 2024, **200 services** seraient susceptibles d'être intégrés à l'expérimentation au sein de la DGFIP, représentant **près de 4 100 agents** potentiels, répartis comme suit :

- 13 services dans la délégation Sud-Pyrénées ;
- 37 services dans la délégation Centre-Ouest ;
- 19 services dans la délégation sud est outre-mer ;
- 29 services dans la délégation du Nord ;
- 28 services dans la délégation Centre-Est ;
- 23 services dans la délégation Sud-Ouest ;
- 26 services dans la délégation Est et collectivités d'outre-mer ;
- 25 services dans la délégation Île-de-France.

Les services identifiés les plus représentés sont :

- **22 services de gestion comptable**, soit 450 agents estimés ;
- **17 services des impôts des entreprises**, soit 500 agents estimés ;
- **14 services de direction, division contentieux, du contrôle fiscal et des affaires juridiques**, soit 175 agents estimés ;
- **11 trésoreries**, soit 270 agents estimés ;

- **11 services de direction, division RH-BIL**, soit 150 agents estimés;
- **10 PCR/PCE**, soit 140 agents estimés ;
- **9 SPFE**, soit 250 agents estimés.

Les services susceptibles d'être expérimentateurs sont de **taille très variable : de 6 à 15 agents pour les structures les plus petites recensées** (paieries régionales, certains services de direction) **et de 30 à 45 agents pour les structures les plus grandes recensées** (SIE, SIP, CSRH, CGR, PNCD).

II. Le dialogue social sera approfondi et régulier, en CSAL et en Formation spécialisée, préalablement et tout au long de l'expérimentation :

a) Présentation du projet-cadre relatif à l'expérimentation de la « semaine en 4 jours » au Comité social d'administration de réseau (CSAR) du 10 juin 2024

Lors du Comité social d'administration de réseau (CSAR) du 10 juin 2024, le projet-cadre relatif à l'expérimentation de la « semaine en 4 jours » sera présenté. Des échanges en réunion informelle avec les OS pourront être organisés afin de partager sur les éléments techniques en marge du CSAR.

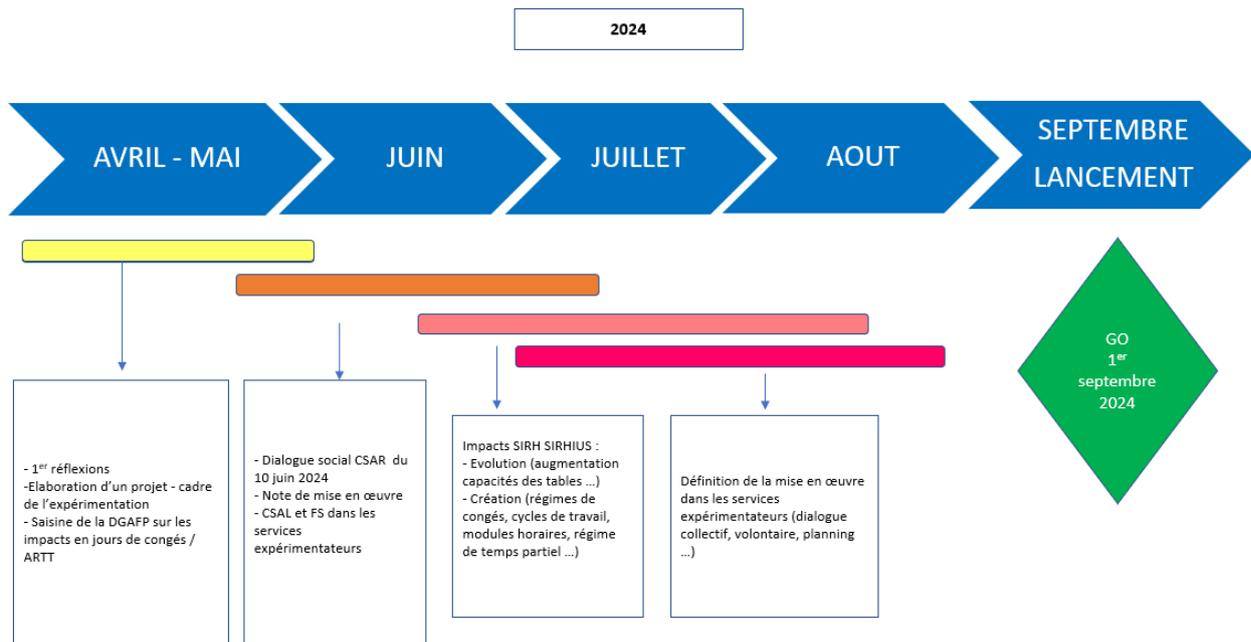
À l'issue du CSAR, une note au réseau concernant l'expérimentation de la « semaine en 4 jours » sera diffusée, accompagnée d'une FAQ (projet ci-joint). Cette note, à destination des agents et des services expérimentateurs de la DGFIP, apportera des précisions concrètes sur les conséquences de la mise en œuvre de la « semaine en 4 jours » (calcul des droits à congés, le choix des modules horaires, la durée quotidienne de travail attendue, etc.).

b) Entre le 10 juin et le 15 juillet 2024 : présentation de l'expérimentation aux représentants du personnel en comité social d'administration local (CSAL) et dans le cadre de la Formation spécialisée

Un dialogue social continu et approfondi sera conduit en CSAL et en Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail de chaque département comportant au moins un service expérimentateur.

L'arbitrage sur le choix des services expérimentateurs relève du n° 1 de la direction.

III. Rétroplanning



IV. Le cadrage global de l'expérimentation à la DGFIP

Les principes directeurs régissant la mise en œuvre de la « semaine en 4 jours » n'induisent pas de modification des obligations liées au temps de travail, ni de répartition des emplois et des effectifs (respect des 1 607 heures annuelles, réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État).

Par conséquent, les bornes quotidiennes, les modalités de repos et de pause doivent respecter les garanties minimales¹ :

- amplitude maximale de la journée de travail : 12 heures ou 11h30 (services déconcentrés) ;
- durée maximale quotidienne du travail : 10 heures ;
- repos minimal journalier : 11 heures consécutives sur 24 heures ;
- pause journalière : 20 minutes toutes les 6 heures ;
- une pause méridienne de minimum 45 minutes.

L'instruction générale harmonisée relative au temps de travail des agents de la DGFIP continue à s'appliquer. Toutefois, certaines adaptations nécessaires à la mise en œuvre de l'expérimentation sont précisées dans cette fiche (et ses annexes) et dans la Foire Aux Questions (FAQ).

1. Cadre global de l'expérimentation de la « semaine en 4 jours »

L'expérimentation de la « semaine en 4 jours » peut s'effectuer de la manière suivante :

- soit semaine en 4 jours ;
- soit semaine en 4,5 jours.

¹ Article 3-I du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, sauf dérogations prévues à l'article 3-II du même décret. Les cycles de travail sont définis par les directions et services dans le respect de l'arrêté cadre ministériel du 8 février 2002 définissant les cycles de travail du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

2. Services et agents éligibles à l'expérimentation. Principe fondateur du volontariat.

L'expérimentation de la « semaine en 4 jours » concerne les seuls agents volontaires d'un service expérimentateur, titulaires et contractuels de droit public², les agents aux horaires variables, les agents au forfait au cas par cas, les agents à temps plein et à temps partiel.

Les agents stagiaires, les volontaires en service civique et les contractuels de droit privé (apprentis...) sont exclus du dispositif à ce stade.

Les agents à temps incomplets de droit public ou de droit privé (Berkani) sont exclus du dispositif.

3. Réversibilité de l'expérimentation

En cours d'expérimentation, l'organisation du travail pourra faire l'objet d'adaptations en fonction des premières évaluations. L'expérimentation présente en outre un caractère réversible pour les services l'ayant mise en œuvre et leurs agents :

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.

4. Impact sur l'organisation du temps de travail

4.1 Choix d'un module horaire. Principe du maintien du module horaire existant.

Un agent ayant une obligation de travail répartie en 4 jours ou en 4,5 jours par semaine conserve son module horaire.

Toutefois, sous réserve de l'accord du chef de service, l'agent peut solliciter, à l'occasion de l'expérimentation, un changement de module horaire, afin d'opter pour des journées de travail moins étendues.

Les modules horaires correspondent aux volumes horaires hebdomadaires des cinq modules horaires existants pour la semaine en 5 jours, soit 35h00, 36h12, 37h30, 38h00 et 38h30. Seuls les volumes horaires quotidiens et le nombre de jours d'ARTT changent pour répondre à une organisation de travail en 4 jours ou en 4,5 jours par semaine.

4.2 Détermination de la journée ou demi-journée non travaillée

Cette détermination résultera d'une demande de l'agent volontaire et de l'accord de son supérieur hiérarchique, l'expérimentation de la semaine en 4 jours n'étant pas automatiquement accordée pour un agent, celle-ci n'étant pas de droit. En cas de désaccord, l'agent ne pourra pas être éligible à l'expérimentation.

4.3 Principe de la journée ou demi-journée fixe non travaillée

La journée ou demi-journée non travaillée dans la « semaine en 4 jours » sera fixe pour l'ensemble de la période d'expérimentation. Le choix des journées non travaillées ne pourra pas se porter que sur le « lundi » ou le « vendredi » pour tous les agents d'un service. Dans ces conditions, tous les agents ne pourront pas bénéficier d'une journée non travaillée entourant le week-end ; le « mardi », le « mercredi » et le « jeudi » devront également être retenus afin de maintenir la continuité du service avec une répartition de la présence des agents sur l'ensemble de la semaine et une équité entre agents expérimentateurs et non expérimentateurs. Ainsi, tous les agents d'un service n'auront pas le même jour non travaillé.

2 Agents contractuels en CDD ou en CDI d'une durée supérieure à 1 an.

4.4 Badgeage et enregistrement dans SIRHIUS

Le temps de travail des agents expérimentateurs de la semaine en 4 jours ou en 4,5 jours sera enregistré et géré dans SIRHIUS. Dans ce cadre, les agents expérimentateurs soumis aux horaires variables, badgeront depuis les mêmes pointeuses au sein des directions.

5. Impact sur les droits à congés de détente (congés annuels, ARTT et jours de récupération horaire) : sous réserve de confirmation par la DGAFP :

5.1 Congés annuels

L'article 1^{er} du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatifs aux congés annuels des fonctionnaires de l'État dispose que « *Tout fonctionnaire de l'Etat en activité a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées aux articles ci-après, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts.* » Ainsi, sur une semaine en 4 jours ou en 4,5 jours, le nombre de congés annuels sera égal au nombre de jours ouverts durant la semaine³.

Le nombre de jours de congés annuels est en conséquence diminué de cinq.

5.2 Jours d'ARTT

Le nombre de jours d'ARTT reste identique au nombre d'ARTT prévu pour une semaine sur 5 jours, à module horaire identique.

5.3 Récupérations horaires

Le dispositif de récupération horaire demeure inchangé dans son principe (respect de la durée maximale quotidienne de travail fixée à 10 heures).

6. Impact relatif au compte épargne temps (CET)

Les jours de repos non pris au titre d'une année peuvent être transférés sur le compte épargne-temps, sous réserve que l'agent ait consommé un nombre minimum de congés selon la règle de consommation minimale⁴ prévue par la réglementation relative au temps de travail.

Au titre de l'expérimentation, la consommation minimale des congés ainsi que le nombre de jours pouvant être alimentés au CET seront recalculés (prorata effectué) pour répondre à une organisation de travail en semaine de 4 jours et de 4,5 jours.

7. Impact sur les autorisations d'absence

Les principes régissant les autorisations d'absence à la DGFIP sont inchangés dans le cadre de l'expérimentation de la « semaine en 4 jours ». Ainsi, les agents expérimentateurs pourront bénéficier d'autorisations d'absence. Comme aujourd'hui, les autorisations d'absence sur autorisation ne pourront être autorisées que sous réserve des nécessités de service.

3 Nombre de jours ouverts durant la semaine : $5 \times 4 = 20$ jours.

4 20 jours lorsque les obligations hebdomadaires de travail sont réparties sur 5 jours, et 17 jours lorsque les obligations hebdomadaires de travail sont réparties sur 4 jours et demi, quel que soit leur régime de temps de travail et le module horaire choisi dans le cadre des horaires variables.

8. Cas des agents à temps partiel

8.1 Le temps partiel

Les agents actuellement en temps partiel de droit ou sur autorisation peuvent bénéficier de la semaine en 4 jours ou en 4,5 jours. Par ailleurs, les agents expérimentateurs pourront demander un temps partiel de droit ou sur autorisation en cours d'expérimentation.

Le temps partiel hebdomadaire sera la seule modalité d'organisation du service à temps partiel autorisée dans le cadre de la semaine en 4 jours ou en 4,5 jours.

8.2 Le temps partiel pour raison thérapeutique (TPT)

En revanche, le TPT ne pourra pas être accordé à un agent dans le cadre de l'expérimentation au regard de ses conditions d'octroi.

9. Télétravail

L'expérimentation doit également permettre d'apprécier les conditions de son articulation avec le télétravail, vis-à-vis tant des agents qui y ont habituellement recours qu'à l'inverse, de ceux qui en sont aujourd'hui écartés et pour lesquels la semaine en 4 jours peut constituer une forme d'alternative.

Afin de garantir un niveau suffisant de présence physique des agents sur leur site de travail, cette articulation amène à ajuster le nombre de jours télétravaillés dès lors que les agents auraient recours à la semaine en 4 jours/4,5 jours.

A cet égard, le régime applicable au télétravail (décret n°2016-151 du 11 février 2016) impose une présence minimale physique des agents de 2 jours par semaine, conduisant à plafonner réglementairement

à
2 jours maximum par semaine le télétravail pour les agents de la semaine en 4 jours. Le nombre de journées télétravaillées est soumis à l'accord de la hiérarchie, et pourra au besoin être limité à une journée télétravaillée par semaine si le fonctionnement des services l'impose.

10. Rôle central du cadre de proximité, et des acteurs de prévention

Le cadre de proximité devra organiser avec son équipe, une réunion pour présenter les conditions de la mise en œuvre de l'expérimentation et en préciser le cadre.

Le cadre de proximité devra veiller à préserver le collectif de travail, les échanges et le partage d'informations entre agents. Le maintien d'une journée de présence obligatoire de l'ensemble de l'équipe peut à ce titre être pertinent.

Le supérieur hiérarchique direct devra veiller à ce que l'expérimentation ne génère pas, à titre individuel, un stress et/ou une fatigue accrue chez les agents concernés. Il conviendra de rester également vigilant aux risques liés à la sédentarité qui peuvent être augmentés avec cette nouvelle organisation du travail, certains agents pouvant limiter les temps de pause pour optimiser leur temps.

Les acteurs de prévention (assistant de prévention, médecin du travail, inspecteur santé et sécurité au travail) devront être associés à l'expérimentation. Ils devront être informés de la liste des agents inclus dans l'expérimentation afin qu'ils soient également vigilants. La grille d'analyse proposée par la DGFAP pourra être adaptée et partagée, en fonction de la comitologie mise en place, pour le suivi de l'expérimentation.