



**Information sur la mise en place
d'expérimentations concernant l'organisation de la
semaine de travail au sein de structures pilotes
d'Aix-Marseille Université**

CSA - 7 septembre 2023

Préambule : les enjeux de l'expérimentation

Continuité de la politique QVCT

- ▶ Renforcer l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle des agents, dans la poursuite de la politique QVCT initiée par la gouvernance d'Aix-Marseille Université depuis 2020.
- ▶ Moderniser les pratiques de l'administration,
- ▶ Permettre aux agents de s'adonner à des pratiques sportives, culturelles, artistiques, etc.
- ▶ Favoriser l'effectivité du droit à la déconnexion par l'allongement des périodes de temps de vie personnelle.
- ▶ Renforcer l'attractivité d'AMU sur le territoire et faire de cet axe un élément fort de sa « marque employeur ».

Une mesure éco-responsable

- ▶ Mesure s'inscrivant dans la lignée de son plan de sobriété et du schéma directeur développement durable et responsabilité sociétale à venir.
- ▶ Réduction de l'impact environnemental d'Aix-Marseille Université en diminuant la fréquentation des locaux sur des périodes communes.

A noter : le temps de travail reste identique : 1607 heures en moyenne sur l'année

1. Les modalités proposées

Ouverture
du
télétravail
le
mercredi
(*)

Et/ou possibilité
d'organiser son service
hebdomadaire à temps
plein sur (*) :

4 jours

Ou
4,5 jours

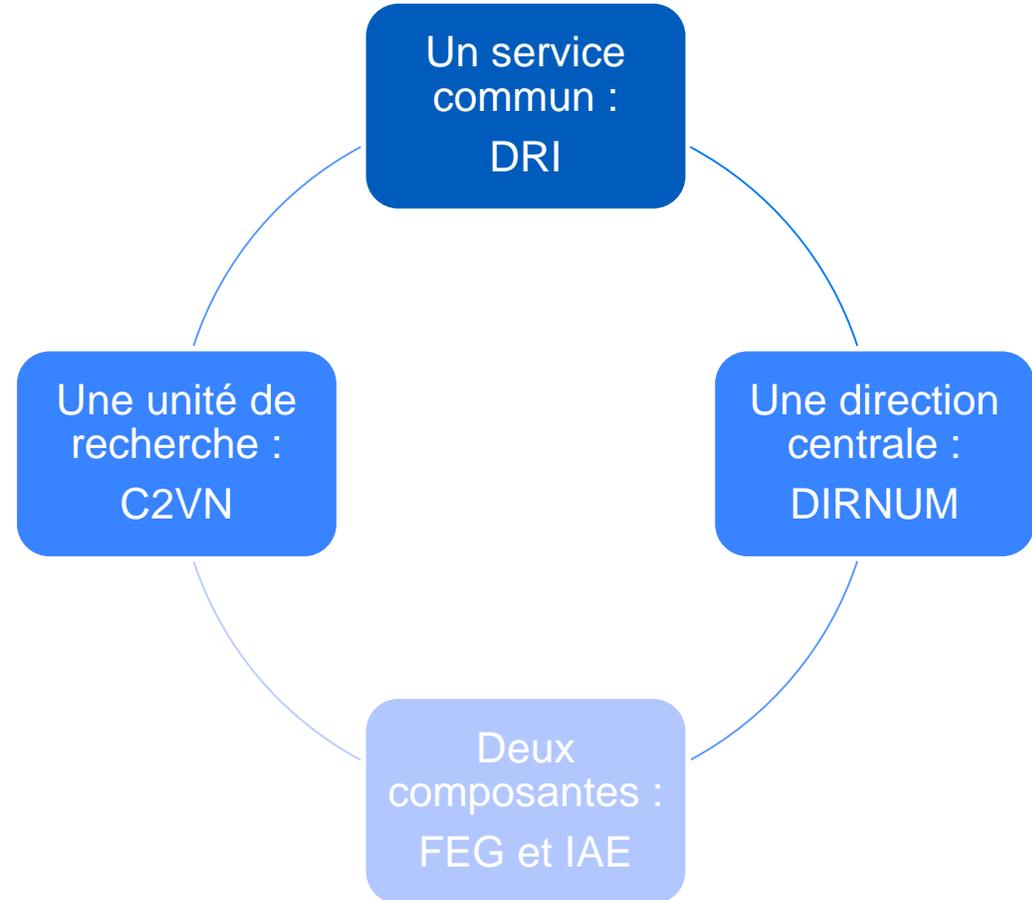
**La journée ou demi-journée
non travaillée sera
nécessairement le vendredi
ou vendredi après-midi.**

(*) Régimes dérogatoires. Le principe relatif aux 2 jours minimum de travail en présentiel reste pour tous la règle.

Pour le TT, les principes de la Charte de déploiement du télétravail au sein d'AMU sont pleinement applicables (être joignable, heures de télétravail, etc.). Un autre jour de TT est toujours possible sous réserve des nécessités de service

2. Périmètre de l'expérimentation

5 structures pilotes – Agents BIATSS concernés



3. Impact sur la durée quotidienne de travail pour un agent à temps complet

3.1. Régime 39H10

4,5 jours	4 jours
4 journées de 8h40 effectives	2 journées de 9h47 effectives
1/2 journée de 4h30 effectives	2 journées de 9h48 effectives

3.2. Régime 37H30

4,5 jours	4 jours
4 journées de 8h20 effectives	2 journées de 9h22 effectives
1/2 journée de 4h10 effectives	2 journées de 9h23 effectives

4. Impact sur le nombre de jours de congés

4.1. Régime 39H10

	4,5 jours	4 jours
Congés annuels	22,5	20
ARTT – non impactés	31	31
Jours de fractionnement – non impactés	2	2
Total	55,5	53

4.2. Régime 37H30

	4,5 jours	4 jours
Congés annuels	22,5	20
ARTT – non impactés	22	22
Jours de fractionnement – non impactés	2	2
Total	46,5	44

5. Calendrier de l'expérimentation et suivi



6. Mise en œuvre du dispositif

Un principe de volontariat :



Adhésion de l'agent



Accord hiérarchique préalable sous réserve des nécessités de service matérialisé

Un principe de réversibilité, à tout moment :



A la demande de l'agent



A la demande de la hiérarchie : motivée par les **nécessités de service**

7. Suivi du dispositif

Dialogue social

- Lancement d'un **groupe de travail paritaire** « *organisation de la semaine de travail* » dès la rentrée
- Suivi régulier dans le cadre d'un groupe de travail interne (GTI)

Accompagnement

- Mobilisation de la DRH en support au profit des agents et des structures concernées
- Accompagnement des managers et responsables de structure mis en place par la DRH afin de les aider pour l'accompagnement, y compris de l'expérimentation, car ces nouvelles modalités de travail pourront soulever des difficultés et de nombreux questionnements
- Traduction des dispositifs dans l'outil CHRONOS dès le lancement des expérimentations
- Déploiement d'une boîte à outils à destination des bénéficiaires