

## Note de présentation

### Expérimentation « organisation de la semaine de travail » au sein de structures pilotes d'Aix-Marseille Université

Comité Social d'Administration du 7 septembre 2023

#### > Contexte

Dans l'optique de poursuivre les actions menées en vue de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail des personnels de l'université, des nouvelles modalités d'organisation du service hebdomadaire pour les personnels BIATSS ont été annoncées par le président lors de la fête des personnels du 26 juin dernier.

#### Il s'agit des modalités suivantes (sous réserve des nécessités de service):

- Expérimentation de l'ouverture du télétravail le mercredi (avec toujours la possibilité d'avoir un second jour de télétravail). Les dispositions de la Charte de déploiement du télétravail au sein d'AMU seront applicables aux agents bénéficiant de cette modalité, notamment le fait d'être joignable sur ladite journée, la définition des horaires, etc.
- Et l'expérimentation consistant à organiser son service hebdomadaire à temps plein sur :
  - ⇒ 4,5 jours (*la demi-journée chômée sera nécessairement positionnée le vendredi après-midi*).
  - ⇒ 4 jours (*la journée chômée sera nécessairement positionnée le vendredi (matin et après-midi)*).

En tout état de cause, la durée du travail telle que prévue par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000<sup>1</sup> reste inchangée. Il est également entendu que, tout en ouvrant de la flexibilité, le maintien de 3 jours de travail en présentiel reste pour tous la règle.

#### > Cadrage de l'expérimentation

Une **période d'expérimentation de 6 mois** débute à l'occasion de la rentrée universitaire 2023-2024. Elle vise à permettre aux agents de structures pilotes retenues de pouvoir bénéficier des modalités énoncées ci-dessus.

En termes de **périmètre, cinq structures pilotes volontaires** ont été identifiées pour participer à cette expérimentation :

- **2 composantes** : la Faculté d'économie et de gestion (FEG) et l'Institut d'Administration des Entreprises (IAE)
- **1 direction centrale** : Direction du numérique (DirNum)
- **1 service commun** : Direction des relations internationales (DRI)
- **1 unité de recherche** : le Centre de recherche en CardioVasculaire et Nutrition (C2VN)

A titre indicatif, la répartition d'un temps plein sur 4,5 jours ou 4 jours se traduit nécessairement par le respect des horaires suivants :

100 % sur 4,5 jours Régime 39h10	100 % sur 4 jours Régime 39h10	100 % sur 4,5 jours Régime 37h30	100 % sur 4 jours Régime 37h30
4 journées de 8h40 1/2 journée de 4h30 effectives	2 journées de 9h47 effectives 2 journées de 9h48 effectives	4 journées de 8h20 1/2 journée de 4h10 effectives	2 journées de 9h22 effectives 2 journées de 9h23 effectives

<sup>1</sup> Décret n° 2000-815 du 25/08/2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'Etat

**Rappel du nombre de jours de congés actuellement en vigueur en fonction du régime horaire et du nombre de jours travaillés :**

	<b>100 % sur 5 jours Régime 39h10</b>	<b>100 % sur 5 jours Régime 37h30</b>
CA	25	25
ARTT	31	23
JFRA	2	2
<b>Total Congés</b>	<b>58</b>	<b>50</b>

Le nombre de **congés annuels** étant fonction du nombre de jours **effectivement travaillés par l'agent<sup>2</sup>**, il sera impacté de la façon suivante (à noter que le nombre de jours d'ARTT n'évoluera pas, la durée du travail restant identique) :

	<b>100 % sur 4,5 jours Régime 39h10</b>	<b>100 % sur 4,5 jours Régime 37h30</b>	<b>100 % sur 4 jours Régime 39h10</b>	<b>100 % sur 4 jours Régime 37h30</b>
<b>Congés annuels</b>	22,5	22,5	20	20
<b>ARTT</b>	31	22	31	22
<b>Jours de fractionnement</b>	2	2	2	2
<b>Total</b>	<b>55,5</b>	<b>46,5</b>	<b>53</b>	<b>44</b>

En outre, un groupe de travail relatif à « l'organisation de la semaine de travail » se réunira à la rentrée, auquel seront associées des représentants des organisations syndicales et de l'administration. Il permettra notamment d'identifier les leviers qui permettront à terme la généralisation du dispositif.

A l'issue de l'expérimentation, un retour d'expérience sera réalisé afin d'étudier si la généralisation de ces expérimentations, à l'ensemble de personnels BIATSS de l'établissement, est envisageable sous toutes ses formes.

Compte-tenu de la réglementation en la matière, notamment celle du calcul et du décompte des droits à congés (sur une année universitaire), si l'une ou l'ensemble des expérimentations au sein d'AMU venaient à être généralisées à l'ensemble des personnels BIATSS de l'établissement, celles-ci pourraient être mises en place à compter du début de l'année universitaire 2024-2025 sous réserve que les délibérations actuellement en vigueur<sup>3</sup> soient modifiées pour introduire ces nouvelles modalités d'organisation du travail.

**> Adhésion au dispositif dérogatoire**

<sup>2</sup> Décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat

<sup>3</sup> Délibération CA 2012/07/17-14 du 17 juillet 2012 relative au régime de la durée du travail et des congés des personnels BIATSS et délibération CA n° 2020/10/27-03 du 27 octobre 2020 adoptant la charte de mise en œuvre du dispositif généralisé du télétravail au sein d'Aix-Marseille Université

Cette expérimentation est faite sur la base du volontariat des agents des structures pilotes. Ces derniers seront invités à manifester leur souhait d'adhérer à l'un ou plusieurs des dispositifs ci-dessus présentés par le biais d'un formulaire prévu à cet effet.

Le choix de ces organisations hebdomadaires, comme la possibilité de recourir au télétravail le mercredi, seront conditionnés par un accord hiérarchique préalable au niveau de la structure d'affectation de l'agent demandeur, **sous réserve des nécessités de service.**

En outre, l'agent ou son responsable hiérarchique pourront convenir, à tout moment, de mettre fin à la modalité d'organisation de la semaine de travail retenue, y compris s'agissant du télétravail le mercredi, et organiser le retour de l'agent sur les conditions antérieures. Dans le cas où cette initiative serait à l'origine du responsable hiérarchique, celle-ci devra être justifiée par les nécessités de service.

Un accompagnement des agents et des structures par la DRH est prévu afin de présenter ces dispositifs expérimentaux et leurs modalités.

Un accompagnement des managers et responsables de structure sera également 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.