

**Neuilly-sur-Marne**  
**La semaine de 4 jours**

**Le problème**

Par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, la durée légale du temps de travail est de 1607 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 en supprimant des jours de congés devenus illégaux : les jours d'ancienneté (1 jour par tranche de 5 ans d'ancienneté dans la fonction publique) et le congé de pré-retraite (de 1 à 3 mois à partir de 10 ans d'ancienneté dans la collectivité).

**Votre solution innovante**

Transformer une contrainte en opportunité en imaginant une organisation du temps de travail qui garantit un service public de qualité tout en offrant aux agents une plus grande souplesse dans l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

**Les objectifs**

- Améliorer la qualité de vie au travail
- Développer l'attractivité de la commune
- Améliorer la qualité du service rendu aux habitants.

**L'histoire de votre action innovante**

• **Qui ?**

A la demande du Maire, la direction générale avec la DRH et les organisations syndicales.

• **Pour qui ?**

Les agents qui peuvent choisir leur rythme de travail. Les usagers car les heures d'ouverture des services correspondent mieux aux besoins de la population.

• **Quoi ?**

Augmentation de la durée hebdomadaire du travail par le passage de 37 à 38 heures hebdomadaires, soit 12 mn de travail quotidien en plus et 6 RTT supplémentaires.

Cela limite la perte des congés d'ancienneté : 96% de l'effectif bénéficiera d'un nombre de jours de repos équivalent ou de congés supplémentaires.

Instauration de plusieurs cycles de travail : 38h sur 5 jours ou sur 4,5 jours, 38 ou 35 heures sur 4 jours.

Plusieurs avantages : offrir de la souplesse dans l'organisation du temps de travail des agents et permettre aux agents qui travaillent à temps partiel de bénéficier d'un salaire à taux plein.

Mise en place des horaires variables : les agents doivent être en poste sur les plages de travail fixes : 9h30-11h30 et 14h00 -16h00. Le temps de travail est comptabilisé entre 8h00 et 19h00.

La pause méridienne minimale est de 45 minutes. Prise en compte des facteurs de pénibilité au travail : 99 métiers sont exercés dans des contextes comportant des facteurs de pénibilité.

Les agents se verront attribuer 1 ou 2 jours de congé supplémentaire.

Monétisation du congé de pré-retraite : 1 mois pour 10 ans d'ancienneté dans la collectivité, 2 mois de 11 à 20 ans, 3 mois au-delà de 20 ans. Les agents qui rempliront les conditions d'ancienneté au 1er juillet 2022, percevront à leur départ en retraite d'une à trois fois leur traitement indiciaire dans la limite des plafonds RIFSEEP applicables à leur grade.

- **Quand ?**

Été 2021 : diagnostic des rythmes de travail dans les services pour connaître précisément les organisations du temps de travail et vérifier leur adéquation avec les attentes du public.

7 /10/2021 : le Préfet demande à la ville de se conformer à la réglementation au 1/01/2022.

30/12/2021 : annulation de l'élection municipale. 13/02/2022 : élection au 1<sup>er</sup> tour de la nouvelle municipalité.

Entre le 23 mars et le 26 avril : 4 réunions avec les représentants syndicaux.

10 mai 2022 : Comité technique. 24 mai 2022 : Conseil municipal. A partir du 1<sup>er</sup> juillet déploiement progressif. 1<sup>er</sup> janvier 2023 : mise en œuvre effective.

### **Les moyens humains et financiers**

La mise en œuvre de cette réforme a été menée en interne et n'a pas nécessité d'investissement.

- **Coût pour la collectivité :**

La monétisation du congé de pré-retraite est évaluée à 296 000 euros par an.

Le nombre de jours de pénibilité est évalué à 784 pour l'ensemble des agents concernés.

La transformation des temps partiels en temps plein représente 1215 jours de travail à rémunérer en plus.

### **L'évaluation de l'innovation**

- **Impact :**

Le choix d'un cycle de travail de 4 ou de 4,5 jours concerne essentiellement les emplois administratifs.

Les postes de terrain comme les agents des écoles, des cantines, des espaces verts, de la propreté ou de la voirie ne sont pas éligibles. Ils bénéficient en revanche de jours de pénibilité.

33 agents ont fait le choix de la semaine de 4,5 jours, 2 agents du cycle de 38h sur 4 jours et 1 agent du cycle de 35 heures sur 4 jours.

- **Potentiel de diffusion et de répliation :**

Cette organisation n'engendre pas de problématiques réelles et se caractérise par un véritable potentiel de diffusion et de répliation.

- **Bilan, suivi, projet d'évolution :**

Un bilan sera mené à la fin de l'année 2023.

Le lancement du dispositif en début d'année peut expliquer en partie le faible nombre d'agents ayant fait le choix d'un nouveau rythme de travail.

Il est prévu de lancer une nouvelle campagne de communication avant la rentrée scolaire afin que les agents puissent organiser leur année en fonction des différentes possibilités offertes par la collectivité.

**Mots clés :** Qualité de vie / RH / Organisation