



**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



FOIRE AUX QUESTIONS

EXPERIMENTATION SEMAINE DE 4 JOURS – octobre 2020- juin 2022

Comment devra-t-on décompter la journée de solidarité et les éventuelles journées de fermeture de l'établissement qui sont prises sur les journées RTT pour les agents en 2bis, 3bis ou 4bis ?

Concernant les jours de fermetures éventuelles des services, il est indiqué en page 3 de l'instruction qu'il est recommandé de permuter le jour d'absence hebdomadaire de façon à ce qu'il corresponde au jour d'absence imposé afin de ne pas pénaliser l'agent bénéficiaire de la modalité expérimentale. Si la permutation n'est pas souhaitée, un jour de congé devra alors être posé. Concernant la journée de solidarité, au niveau réglementaire, il est impossible de retirer un jour de congé annuel à l'agent ; il convient donc de trouver une modalité permettant de travailler 7 heures de plus, à échelonner sur plusieurs journées.

Peut-on changer la répartition des jours travaillés ?

Cette disposition vise à faciliter une meilleure organisation des temps de vie professionnelle et privée pour les nouveaux parents. Rien ne s'oppose à un changement ponctuel et anticipé de la répartition des jours de travail et sur accord entre les agents concernés et leur hiérarchie.

En revanche, la demande de changement de jour n'a pas vocation à s'appliquer à un changement de date concernant un jour férié, ce qui reviendrait à contourner le principe exposé à l'alinéa suivant.

Peut-on récupérer les jours fériés ?

La modalité expérimentale ne prévoit pas de récupération des jours fériés en tant que tels. En effet, pour l'ensemble des agents, la survenance d'une fête légale n'a pas d'incidence sur le calendrier de leur travail et de leurs congés et ces journées ne sont pas récupérées lorsqu'elles tombent un jour non travaillé.

Il peut être rappelé que les agents à temps partiel ne peuvent pas non plus modifier leur emploi du temps, quand un jour férié tombe un jour non travaillé.

Comment sont calculés les congés annuels et les jours de RTT ?

Le calcul des CA et des RTT sur l'année lors du changement de modalité en cours d'année s'opère au prorata des jours passés dans chaque modalité.

Dans le cadre sanitaire actuel, peut-il être dérogé à l'obligation de venir sur site au moins 2 jours par semaine pour les agents bénéficiaires du cycle hebdomadaire de 4 jours ?

Lorsque le télétravail est organisé sur une base hebdomadaire, la durée de présence minimale sur site ne peut être inférieure à 2 jours par semaine (article 3 du décret 2016-151 du 11 février 2016).

Le nombre maximum de jours de télétravail des agents exerçant leurs fonctions à temps partiel est réduit du nombre de jours libérés par le temps partiel. Ainsi, quelle que soit la quotité de temps partiel, la durée de présence minimale dans le service ne peut être inférieure à deux jours par semaine. Il en est de même pour les agents bénéficiant de décharges syndicales.

Par analogie, les agents travaillant sur une semaine de 4 jours ont une quotité de travail à temps plein mais le nombre de jours de télétravail maximal qu'ils pourront demander est identique à celui des agents à temps partiel 80% , c'est-à-dire maximum 2 jours par semaine puisqu'ils doivent être présents sur site au moins 2 jours.

Toutefois, les agents dont la vulnérabilité a été attestée peuvent bénéficier d'une dérogation à ces seuils (Instruction ministérielle aux services relative à la reprise d'activité du 16 septembre 2020).

Concernant les agents qui ont déjà une autorisation de télétravail, il conviendra de vérifier si elle est compatible avec le passage de 5 jours à 4 jours de travail par semaine. En effet, le 5eme jour n'est pas travaillé dans la semaine de 4j.