

Faut-il réduire le nombre de réunions dans la FPT pour restaurer du sens et de l'efficacité au travail ?

Un enjeu d'efficacité et de qualité de vie au travail

La question de la réduction du nombre de réunions dans la fonction publique territoriale (FPT) fait aujourd'hui écho à une préoccupation plus large : celle de l'efficacité administrative et de la qualité de vie au travail des agents publics. Alors que le gouvernement a récemment annoncé une directive visant à « libérer les fonctionnaires de base de la bureaucratie et des formalités inutiles », de nombreuses collectivités s'interrogent sur la place et la forme des réunions dans leurs organisations.

La réunion, symptôme d'une culture administrative rigide ?

Les réunions sont historiquement au cœur de la gestion publique. Héritées d'une tradition administrative centralisée et procédurale, elles reflètent une culture du collégial profondément ancrée depuis les réformes napoléoniennes, où la délibération collective et la traçabilité des décisions étaient gages de légitimité et de transparence. Elles incarnent une culture du collégial et du consensus, mais aussi, parfois, de la lenteur et de la surcharge mentale. Un excès de réunions, souvent peu structurées ou redondantes, peut nuire à la productivité, générer de la frustration et déconnecter les agents de leur cœur de métier.

De nombreuses entreprises privées ont déjà amorcé un virage vers le "moins mais mieux" en matière de réunions : durées limitées, ordres du jour précis, réunions debout, voire suppression de comités jugés inefficaces. Ces approches issues du lean management ou du management agile interrogent aujourd'hui les pratiques de la fonction publique.

Des initiatives concrètes dans les collectivités

Face à ce constat, de nombreuses collectivités, de tailles et de contextes très variés, ont entrepris des expérimentations innovantes en matière de gouvernance et d'organisation du temps de travail. Certaines collectivités territoriales ont déjà engagé des réformes organisationnelles en ce sens :

-Le Conseil départemental d'Ille-et-Vilaine a mis en place des "journées sans réunions" dans certains services, pour favoriser une concentration maximale sur les dossiers de fond.

-La Ville de Grenoble a conçu un guide de la réunion efficace, imposant des objectifs clairs et une durée maximale de 45 minutes.

-Le Département de la Gironde, dans une démarche d'amélioration continue, a suivi l'activité réunionnelle et réduit de 30 % la fréquence des réunions hebdomadaires en deux ans.

Ces initiatives, portées par les directions des ressources humaines et les directions générales, visent à restaurer du temps utile, redonner du sens aux échanges et encourager la responsabilisation.

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonomie-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

Les avantages d'une réduction maîtrisée

-Gain de temps : en allégeant l'agenda des agents, on libère du temps pour les missions essentielles. Par exemple, un service de gestion administrative a pu réduire le traitement des dossiers en attente de 20 % après la suppression d'une réunion hebdomadaire jugée peu productive.

- Amélioration de la qualité de vie au travail : moins de sollicitations favorisent la concentration, réduisent le stress et améliorent le bien-être. Plusieurs collectivités ont observé une baisse des indicateurs de charge mentale et une meilleure satisfaction exprimée dans les enquêtes internes.

- Effet d'entraînement : une meilleure organisation des réunions stimule une remise en question globale des modes de travail (co-working, télétravail, travail asynchrone, autonomie renforcée). À titre d'exemple, un passage à des points hebdomadaires asynchrones via des outils collaboratifs a renforcé l'autonomie et fluidifié la circulation de l'information dans plusieurs équipes.

- Gain de temps : en allégeant l'agenda des agents, on libère du temps pour les missions essentielles.

- Amélioration de la qualité de vie au travail : moins de sollicitations favorisent la concentration, réduisent le stress et améliorent le bien-être.

-Effet d'entraînement : une meilleure organisation des réunions stimule une remise en question globale des modes de travail (co-working, télétravail, travail asynchrone, autonomie renforcée).

Des risques à anticiper

Ces risques peuvent toutefois être atténués par l'utilisation d'outils collaboratifs numériques (espaces de travail partagés, messageries instantanées, plateformes de gestion de projet) ou par la mise en place de rituels alternatifs de coordination et d'échanges informels.

- Perte de coordination : si les réunions sont supprimées sans solution alternative efficace, des silos peuvent apparaître.

- Isolement professionnel : pour certains agents, la réunion est aussi un espace de lien social et d'échange informel.

- Résistances culturelles : changer les habitudes nécessite un accompagnement managérial solide et une acculturation progressive.

Conclusion : moins de réunions, plus de sens

Plutôt que de supprimer les réunions, il convient de les repenser. Leur nombre excessif est le symptôme d'un besoin plus profond de clarification des objectifs, de responsabilisation des acteurs et de modernisation des pratiques. Clarifier les attendus, adapter les fréquences, alléger les formats, favoriser l'efficacité : autant de leviers à activer pour faire de la réunion un véritable outil au service de l'action publique.

Au-delà des ajustements opérationnels, cette réflexion sur les réunions renvoie à un enjeu stratégique plus vaste : celui d'une fonction publique moderne, agile et capable de s'adapter aux attentes croissantes des usagers comme aux nouvelles aspirations des agents. C'est donc un levier de transformation publique à part entière.