



Préconisations pour les plans de reprise d'activité Association des DRH des grandes collectivités 30 avril 2020

Le gouvernement a délivré la stratégie nationale d'accompagnement du déconfinement. Les DRH des collectivités, après avoir travaillé à sécuriser la continuité des activités dans le cadre de l'urgence sanitaires, ont engagé depuis plusieurs semaines des réflexions pour accompagner et sécuriser la reprise progressive de l'activité. Cette réflexion est guidée par plusieurs principes : progressivité, sécurité des agents, proximité et dialogue social.

Une reprise progressive

La reprise des activités de service public au sein des collectivités sera nécessairement progressive, eu égard aux contraintes d'organisation du travail auxquelles il faudra s'adapter et eu égard à un absentéisme qui restera élevé eu égard à la problématique de la garde d'enfants qui concerne aussi les agents des collectivités territoriales.

Favoriser le télétravail

Dans ce contexte, l'association des DRH des grandes collectivités préconise le maintien du télétravail pour les activités qui le permettent. Le télétravail s'est imposé de gré ou de force comme une nouvelle modalité d'organisation du travail au sein des services publics locaux. Il permet aujourd'hui à une grande part des activités d'être maintenues et doit être favorisé, pour tenir compte des contraintes de déplacements des agents (liées notamment aux transports en commun) et pour tenir compte aussi du desserrement nécessaire dans les espaces de travail. En parallèle, les questions de droit à la déconnexion doivent pouvoir se travailler pour installer sereinement un mode de travail qui va continuer de s'imposer dans les semaines et mois à venir.

Ajuster le rythme de la reprise et des réouvertures aux mesures de protection disponibles

La ligne directrice de la reprise doit être la suivante : toute activité pourra être reprise en présentiel à deux conditions cumulatives: quand elle présentera un caractère vital pour le service à la population ou au territoire ET quand l'ensemble des conditions de sécurité de la reprise auront été réunies : service par service, équipement par équipement en s'ajustant aux contraintes sanitaires de distanciation sociale notamment, y compris au sein des écoles : réorganisation des locaux, équipements collectifs (du type écrans plexy pour l'accueil ?), nettoyage préalable et vérification des installations techniques, modalités de fonctionnement des restaurations collectives, équipements individuels.

Nos collectivités doivent cumuler deux obligations de résultat : la préservation de la santé des agents et la continuité du service public en assurant la sécurité des usagers y compris. Cela suppose des plans de reprise d'activité itératifs, concertés et nécessairement progressifs.

Port du masque et protection collective : une co-responsabilité agents-usagers

L'équipement en masque reste une problématique pour bon nombre de collectivités. La préconisation est toutefois faite d'un port de masque grand public à des visées de protection collectives. Il s'agit autant de se protéger que de protéger les autres.

A ce titre, l'association des DRH préconise un port de masque obligatoire –alternatif- pour les agents publics – au-delà des EPI et autres masques sanitaires obligatoires dans certaines configuration de travail- mais également pour les usagers qui fréquentent les lieux et équipements publics. La relation à l'utilisateur a fortement évolué ces dernières années. La crise sanitaire est l'occasion de réaffirmer qu'en matière de service public local, l'utilisateur est aussi contributeur. C'est en réaffirmant la co-responsabilité des agents publics et des usagers, par un port de masque massif des uns et des autres, que nous pourrions réunir les conditions de ré-ouverture progressive de certains établissements/services publics.

Adapter en proximité l'organisation du travail

Le plan de reprise des activités au sein des collectivités relève plus que jamais de la prise en compte du travail réel dans l'organisation du travail, puisqu'il va s'agir en fonction des missions, des territoires, des locaux, des habitudes des usagers etc de trouver l'organisation du travail la plus ajustée au respect des consignes sanitaires.

Cela suppose de laisser chaque collectivité déterminer en fonction de ses capacités d'adaptation et en fonction de la situation sanitaire de son territoire le calendrier de remise en route des activités.

On ne saurait trop le réaffirmer : l'organisation du travail ne pourra pas se décréter d'en haut, elle doit être définie de façon décentralisée, sur le terrain et au plus près des équipes (matériel à mettre à disposition, réorganisation des locaux, mise à disposition de gel à l'entrée des lieux publics, roulement, réorganisation de plannings etc.).

Quelques principes toutefois :

- Implication des agents dans leurs conditions de travail
- Association des managers de terrain
- Souplesse dans l'organisation

Sur ce dernier point, qui n'est pas syndicalement le plus consensuel, l'association des DRH revendique de pouvoir agir avec souplesse dans la période de pouvoir réajuster des plannings de travail (dans le respect des bornes légales) et revisiter de façon temporaire le cadre délibéré du temps de travail (modalités d'organisation des horaires variables, fixes etc.) et favorisant, dans la limite des nécessités liées aux missions bien sûr :

- des prises de poste à des horaires évitant les pics de fréquentation au sein des transports en public ;

- des dédoublements d'équipe (et de planning) pour favoriser la distanciation sociale sur le terrain

Dialogue social à tous les étages

La condition de réussite pour la reprise progressive d'activité réside dans la capacité de chaque employeur public local à expliquer ses choix et à concerter. Le dialogue social est une composante majeure d'une gestion durable des ressources humaines. Il doit, dans cette période de crise, trouver sa juste place.

Les CT et CHSCT sont au cœur de leurs prérogatives -organisation du travail et conditions de travail- et doivent dans la période pouvoir être mobilisés et réunis, a minima sur la stratégie générale de reprise et sur les principes généraux de protection et d'adaptation –horaires le cas échéant- des services. C'est aussi une condition pour permettre, le moment venu et avec les partenaires sociaux, de dresser un constat partagé de cette période pour en tirer des enseignements communs.

Priorité à la prévention des risques et à l'accompagnement des agents

Les circonstances mettent en avant les attendus majeurs qui pèsent sur les DRH, dans cette période particulière mais plus généralement aussi :

- Remettre au centre de la gestion RH les agents, la relation agents-usagers, l'équilibre service-conditions de travail ;
- Accompagner et soutenir les managers dans leur responsabilité, particulièrement éprouvée en ce moment
- Penser et accompagner les évolutions du travail au sein du service public local
- Se porter garant d'un dialogue social et d'un dialogue interne soutenu

Dans ce contexte, le plan de reprise d'activité va mobiliser les DRH de façon très cruciale sur les questions de prévention (cela redonne une actualité à la problématique de la médecine du travail, les collectivités qui ont au sein de leur effectif des médecins de prévention savent à quel point cette compétence est précieuse) et sur les questions d'accompagnement managérial et d'accompagnement psychosocial des équipes.

Cela légitime la demande de l'association, relayée au Ministre de l'Action et des comptes publics, de reporter un certain nombre d'échéances inscrites initialement à l'agenda RH des collectivités.