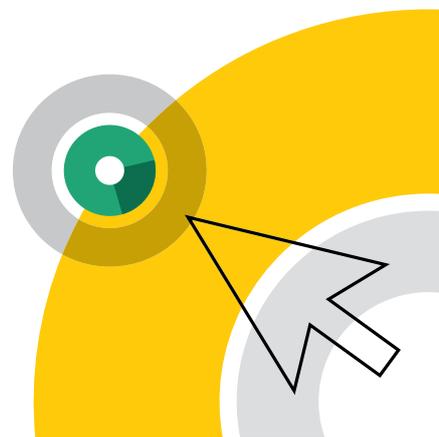


➤ RÉSULTATS DE LA 3^E PHASE DE L'ENQUÊTE FLASH :

Gestion des ressources humaines et conditions de travail pendant la crise sanitaire COVID-19

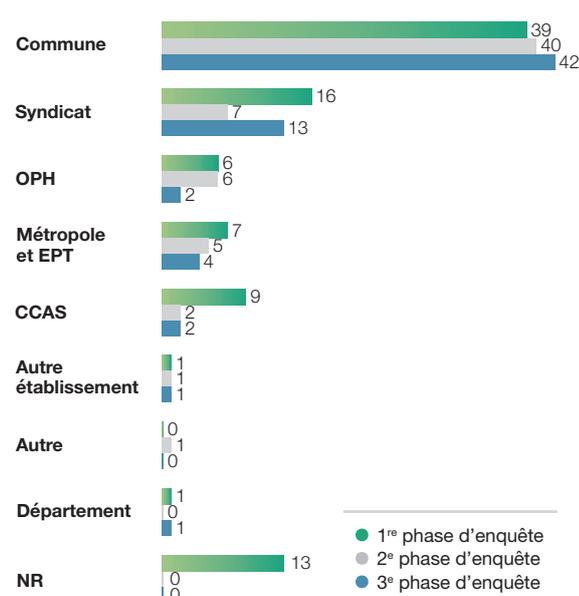


Mieux appréhender la gestion de la crise sanitaire en termes d'activité, d'effectifs, de conditions d'emploi des agents et de mesures de prévention, tel est l'objectif de l'enquête flash réalisée par le CIG petite couronne auprès des DRH.

Adaptée de l'enquête Flash ACEMO de la DARES, un questionnaire en ligne a été proposé à trois reprises pendant la crise sanitaire. La 1^{re} phase s'est déroulée à la fin du 1^{er} confinement¹; la 2^e phase après quelques semaines de dé-confinement. Une 3^e phase de l'enquête a été proposée à la fin du 2^e confinement.

92 DRH de petite couronne ont répondu à la 1^{re} enquête, 62 à la 2^e enquête et 65 à la 3^e enquête. Une trentaine de collectivités ont participé aux trois phases de l'enquête.

RÉPARTITION DES COLLECTIVITÉS ayant répondu à l'enquête



La grande majorité des collectivités ont formalisé un plan de continuité d'activité et l'ont réactivé lors du 2^e confinement

Les collectivités ayant mis en place un plan de continuité d'activité lors du 1^{er} confinement sont 70 % à l'avoir réactivé lors du 2^e confinement.

En terme d'activités, les collectivités déclarent avoir maintenu leur activité d'avant 1^{er} confinement (53 %) voire augmenté leur activité par rapport à la situation d'avant 1^{er} confinement (24 %). Cependant, certains secteurs comme le sport et la culture, sont à l'arrêt du fait des protocoles sanitaires.

Pour autant **près de 60 % des collectivités n'ont pas transféré leurs agents des secteurs d'activité** à l'arrêt vers les services en activité. Il est possible que les agents des secteurs « à l'arrêt » aient fait évoluer leurs activités d'accueil du public vers d'autres tâches (catalogage ou gestion des fonds pour les médiathèques par exemple, travail administratif et/ou préparation des programmations n+1 pour les secteurs culturel ou sportif).

Maintien des nouveaux services proposés à la population au-delà du 1^{er} confinement

Près de la moitié des collectivités, essentiellement des communes, ont poursuivi les nouveaux services mis en place lors du 1^{er} confinement : livraison de repas à domicile, livraison de colis, distribution de bons alimentaires, livraison de courses. Certaines ont fait **évoluer leurs modalités d'intervention** (modalités de prêts dans les médiathèques, services de « click and collecte »). D'autres ont créé **de nouveaux services en lien direct avec la crise sanitaire** : mise en place de test, distribution de masques aux enfants, assistance psychologique.

Peu de collectivités ont proposé de nouveaux services dans cette 2^e phase de confinement.

¹ 1^{re} phase réalisée du 11 mai au 24 juin 2020 – 2^e phase réalisée du 6 juillet au 4 septembre 2020 – 3^e phase réalisée du 10 décembre 2020 au 15 janvier 2021.



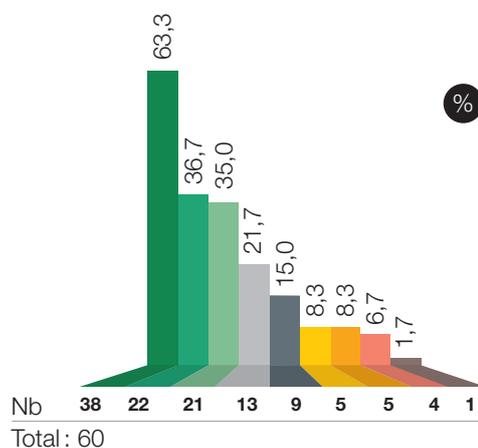
Evolution des difficultés de gestion des questions sanitaires vers des difficultés de gestion du personnel, d'organisation et difficultés financières

Si pendant les phases de 1^{er} confinement et de dé-confinement, la gestion des questions sanitaires était la principale difficulté rencontrée, désormais les collectivités, et notamment les communes, rencontrent des difficultés de gestion du personnel et des difficultés financières. Les dépenses relatives aux mesures de prévention et d'hygiène mais aussi les dépenses en équipement bureautique pour permettre le télétravail des agents ont pesé sur le budget des collectivités.

A noter, une collectivité sur 5 (majoritairement les syndicats) déclare ne pas rencontrer de difficultés avec le 2^e confinement.

QUELLES SONT LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES avec le nouveau confinement ?

Taux de réponse : 92,3 %



- Difficultés liées à la gestion du personnel (personnel absent, en arrêt maladie, en ASA, en télétravail...)
- Difficultés organisationnelles
- Difficultés financières (perte de recette, nouvelles dépenses, budget non débloqué, engagements impossibles à prendre etc.)
- Pas de difficulté
- Difficultés de gestion des questions sanitaires (masques, distances de sécurité, gel hydro alcoolique etc.)
- Difficultés d'interactions avec les entreprises extérieures (règles sanitaires de certaines entreprises, plan de prévention des entreprises extérieures...)
- Difficultés d'approvisionnement en dehors des moyens de prévention du risque sanitaire (absence de livraison, fournisseurs à l'arrêt, pénurie de denrées et/ou de matériaux, etc.)
- Difficultés liées aux usagers (incompréhension des usagers face à l'adaptation des activités au regard des règles sanitaires)
- Autre

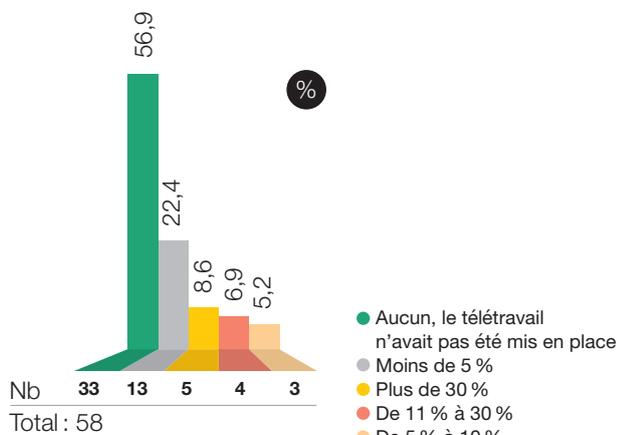
Télétravail : un développement encore assez limité

Avant la crise sanitaire, même pour un travail occasionnel, plus de 56 % des collectivités n'avaient pas mis en place le télétravail et quand il était mis en place, le télétravail occupait une place marginale.

Le télétravail est désormais la règle quand les activités sont télétravaillables pour autant les collectivités estiment pour 3/4 d'entre elles que la moitié des agents n'ont pas d'activités télétravaillables. Cette estimation reflète tant les difficultés d'équipement en matériel informatique, la possibilité d'accéder à distance aux outils numériques propres au métier, la dématérialisation encore modeste des procédés de travail, qu'un travail en cours sur l'évaluation des activités télétravaillables et une remise en question de l'organisation « classique » pour une transformation du travail.

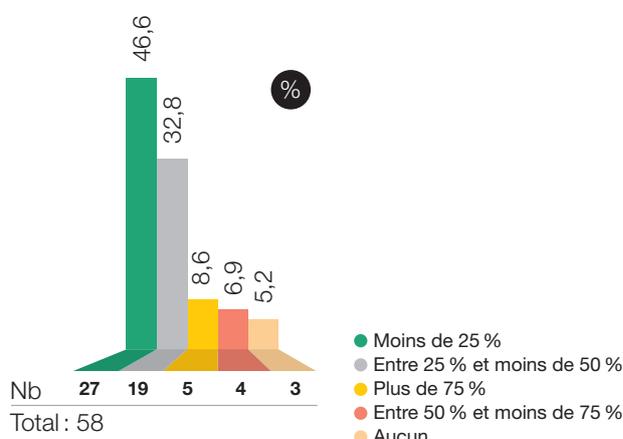
AVANT LA CRISE SANITAIRE, quelle était la part de vos effectifs pouvant exercer en télétravail (régulier ou occasionnel) ?

Taux de réponse : 89,2 %



DE MANIÈRE GLOBALE, DANS VOTRE COLLECTIVITÉ, quelle est la part des agents ayant des activités télétravaillables ?

Taux de réponse : 89,2 %

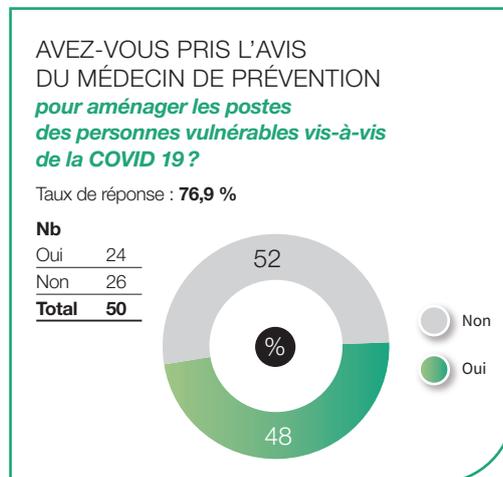
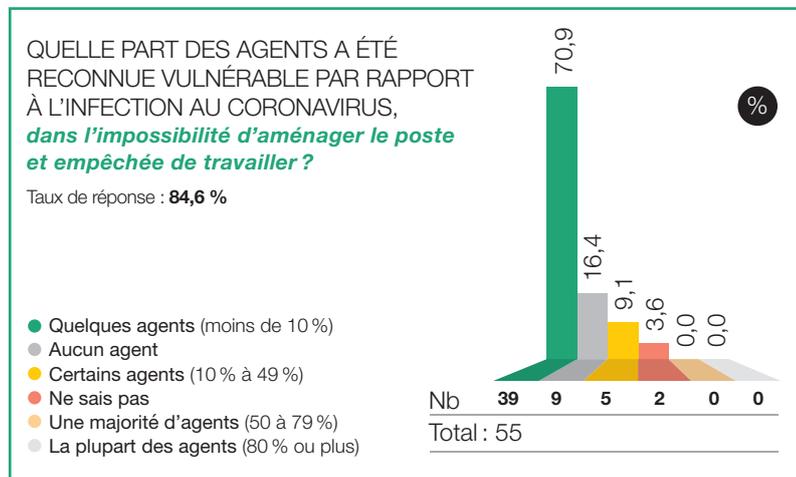


Les collectivités expliquent souvent le défaut de mise en œuvre du télétravail par le défaut d'équipement matériel et par un souci d'équité entre les agents (encadrants/collaborateurs) : « La ville ne souhaite pas que les cadres télétravaillent si les agents sont en présentiel » ou encore « Il est inconcevable pour le DGS que les responsables de services soient chez eux alors que les agents sont au front ». Pour autant, hors crise sanitaire, les encadrants ne sont pas toujours sur le terrain. La recherche de modes d'organisation adaptée est en cours même si l'évaluation des risques biologiques peut paraître potentiellement sous-estimée.

Situation particulière des agents reconnus vulnérables vis-à-vis de la COVID 19

Pour la majorité des collectivités (71 %) ayant répondu à l'enquête, **moins de 10% des agents ont été identifiés comme vulnérables par rapport à la COVID 19**, cette donnée est stable par rapport à la phase 2 de l'enquête. Cette situation a été évaluée à 95,5 % par réception d'un certificat d'isolement du médecin traitant et/ou par une prescription du médecin de prévention.

Après la présentation de ce certificat d'isolement, il est étonnant de constater que les collectivités n'ont majoritairement pas pris l'avis du médecin de prévention pour essayer d'aménager les postes des personnes vulnérables vis-à-vis de la COVID 19.



La part des agents « identifiés comme vulnérables vis-à-vis de l'infection à SARS-Cov-2 » et pour lesquels, ni l'aménagement de poste, ni le télétravail n'est possible semble en adéquation avec les observations des médecins du service de médecine préventive du CIG de la petite couronne.

Tracing autour des cas d'infection à SARS-Cov-2

Alors que les collectivités interrogées disposent majoritairement d'un service de médecine préventive, elles ne confient le travail d'enquête au médecin de prévention que pour 35 % d'entre elles. Les collectivités déclarent avoir nommé un référent COVID, compter sur le service de la DRH et le service prévention et également s'appuyer directement sur l'ARS.

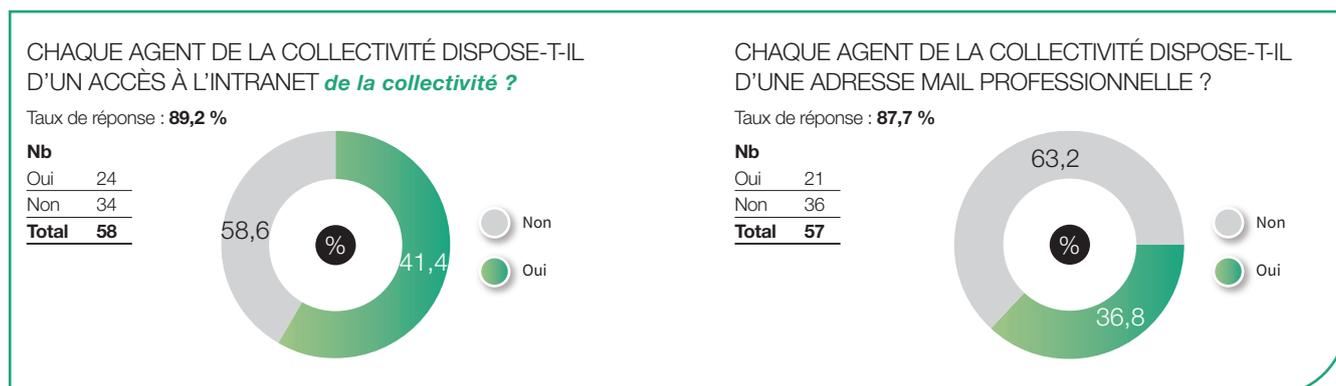
Communication : des modalités qui évoluent même si des difficultés persistent

Plus de la moitié des collectivités répondantes déclarent avoir fait évoluer leurs modalités de communication auprès des agents : communication plus fréquente, plus large, utilisation accentuée des courriels, de l'intranet, envois de newsletter... Elles n'étaient que 32,7 % lors de la phase 2 de l'enquête.

Pour autant près des 2/3 des collectivités déclarent que tous les agents n'ont pas d'adresse mail professionnelle et près de la moitié savent que les agents n'ont pas d'accès à l'intranet.

Cet écart entre l'évolution déclarée des modalités de communication et l'inexistence d'adresse mail professionnelle pour la majorité des collectivités, souvent non compensée par un accès des agents à l'intranet, étonne. Les réponses plaident pour un travail en présentiel persistant de façon prédominante et une poursuite de communication par échanges directs entre personnes et/ou par support papier ou encore par téléphone.

Dans les collectivités où les techniques de communication et outils collaboratifs sont développés, les initiatives semblent performantes et diversifiées.



Mesures de prévention

- La cellule de crise COVID 19 est identifiée comme un outil de gestion de crise pour le 2^e confinement par 50 % des collectivités. Pour mémoire, au 1^{er} confinement, 87 % des collectivités avaient institué une cellule de crise mais 53,8 % ne l'avaient pas maintenue en post confinement. Il est étonnant de constater **que les médecins de prévention et/ou médecin de santé publique ne sont pas associés aux cellules de crise dans 90 % des cas**, alors que les répondants à l'enquête déclarent un service de médecine préventive pour une majorité d'entre eux (43/58) mais peu de collectivités disposent d'un médecin directeur de santé publique en leur sein (7/55).
- Au cours de ce 2^e confinement, le CHSCT n'a pas été convoqué en réunion exceptionnelle pour les 2/3 des collectivités.
- Sur cette 3^e phase d'enquête, **les réponses demeurent négatives sur la mise à jour du DUERP** alors que l'évaluation des risques par unité de travail et les mesures de prévention et leur pérennité dans les phases successives de l'épidémie gagneraient à être capitalisées. Là aussi, la mise à jour du DUERP comme la réunion du CHSCT permettent une concertation entre les acteurs de la santé au travail et prise en compte des expériences des agents pour affiner les mesures de prévention de façon pragmatique. Ce sont de fait des outils intéressants du dialogue social.
- Le gel hydro alcoolique et les masques respiratoires (essentiellement des masques chirurgicaux – 91 %) ont été mis en œuvre dans toutes les collectivités ayant répondu à la 3^e phase de l'enquête. La réorganisation des espaces de travail et l'aménagement matériels avec écrans d'interposition ont aussi été mis en place dans des proportions importantes respectivement 87,5% et 89,4% des collectivités. Pour autant, l'aide au transport individuel reste peu mise en pratique, seules 12 collectivités sur les 53 ayant répondu l'ont adoptée.
- En utilisant les aménagements des horaires de travail comme moyen de prévention, les collectivités visaient prioritairement la limitation de la jauge de personnes dans les locaux et la limitation des risques de transmission pour la prise des repas. Dans une moindre mesure, ces aménagements ont été pris pour offrir une autonomie d'organisation aux agents en télétravail (77 %) et pour limiter l'exposition à l'affluence dans les transports en commun (67 %).

AVEZ-VOUS AMÉNAGÉ LES HORAIRES DE TRAVAIL POUR :



Recours au CIG en période de crise sanitaire

Les demandes des collectivités auprès des services du CIG petite couronne sont moindres que sur les 2 temps d'enquête précédents et se concentrent auprès des services auxquels elles adhèrent.

Seules 42 % des collectivités (24 collectivités sur 57) ont fait appel au CIG petite couronne depuis le 2^e confinement. Elles étaient plus de la moitié lors des deux premières phases d'enquête.

La très grande majorité des collectivités consultent la plateforme d'informations dédiée au coronavirus du CIG petite couronne.

En outre, elles déclarent majoritairement avoir acquis des compétences en interne (elles sont 19 contre 11 lors de la phase 2).

