



Sondage

Fonction
Publique Territoriale



CRISE SANITAIRE

Gestion et impact

Mai 2021



Reconnaissance des agents territoriaux

La crise sanitaire, qui dure maintenant depuis plus d'un an, a fortement impacté les collectivités territoriales.

Les agents qui y travaillent ont été mis à contribution dès le début de la pandémie.

Qu'il s'agisse des agents des écoles, des services sociaux, techniques, administratifs, animation, pompiers, police municipale... Tous ont dû modifier, d'une manière ou d'une autre, la façon dont ils exécutent les missions de service public qui leurs sont confiées.

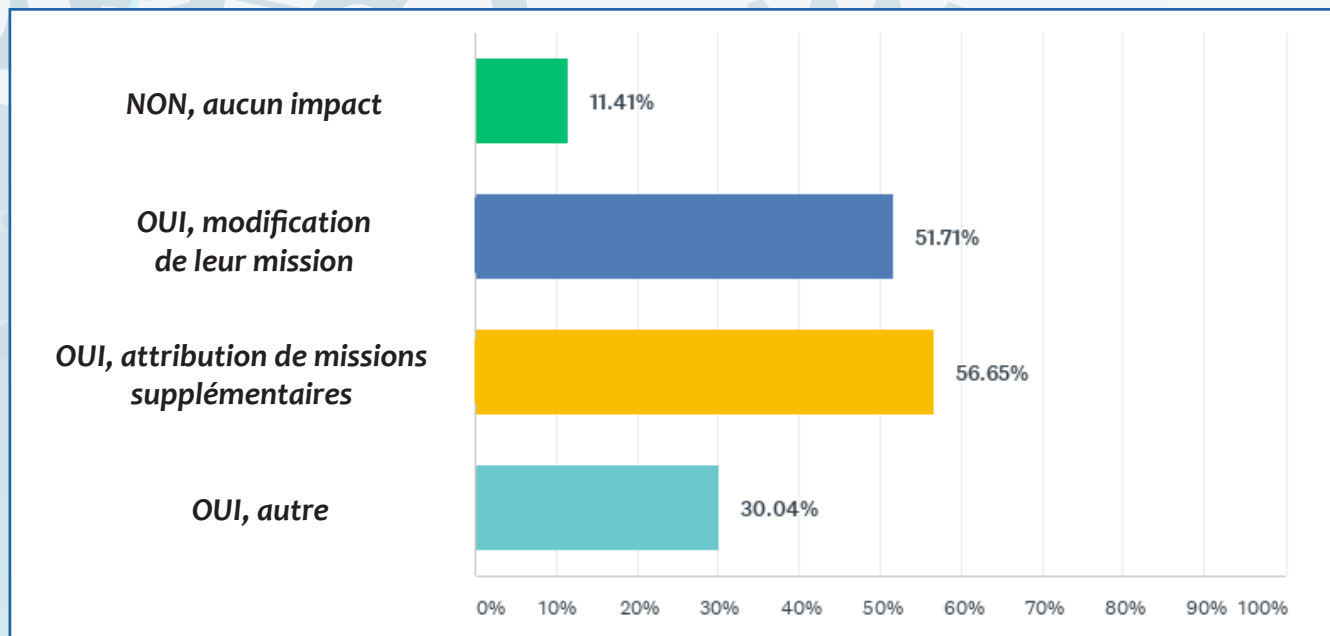
Si depuis le début de l'épidémie, le gouvernement échange régulièrement avec les organisations syndicales des trois versants de la fonction publique, aucune donnée chiffrée ou précise ne concerne la fonction publique territoriale et l'engagement des agents territoriaux.

A partir de retours de certains de nos syndicats et de l'impact de l'épidémie sur l'organisation et les conditions de travail des agents, la Fédération des Services Publics et de Santé FORCE OUVRIERE a décidé d'organiser une grande consultation auprès de ses structures afin d'avoir une vision plus précise des conséquences de la situation sanitaire sur les agents territoriaux.

Dominique REGNIER

Secrétaire Général de la Branche des Services Publics de la Fédération FO SPS

1- Impact sur les missions des agents



Dans presque 90% des cas, la crise a eu un réel impact sur les missions. Seuls 11% des sondés constatent n'avoir pas vu l'attribution de missions supplémentaires, ni de changement, dans leurs missions.

Personnels administratifs :

Possibilité de télétravail (pour les collectivités ayant respecté les prérogatives gouvernementales) avec un surcroît de travail.

Entre autres :

- La gestion du matériel de protection, gestion des absences ;
- L'application de circulaires hygiène et sécurité ;
- La mise en place d'un planning « covid » ;
- La gestion des tests PCR, de la vaccination.

Personnels techniques :

Pas de possibilité de télétravail. Une charge de travail bien plus importante qu'à l'habitude, avec des protocoles sanitaires manquant parfois de clarté et difficilement applicables sur le terrain.

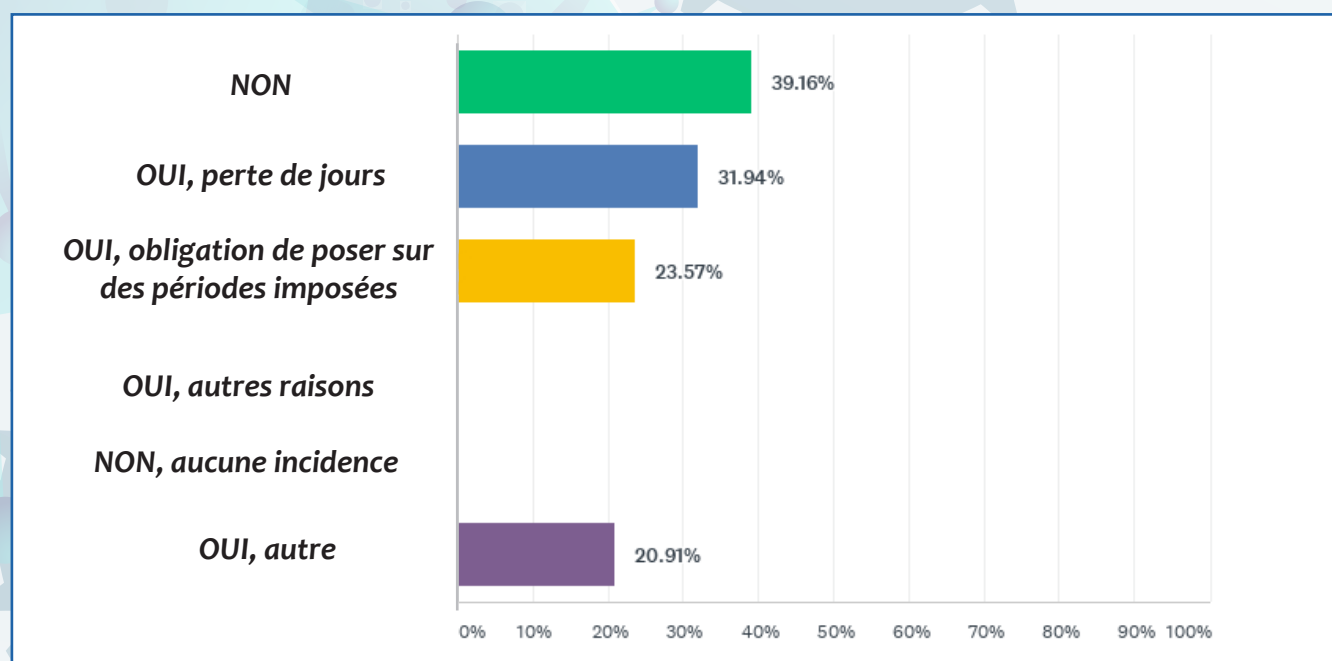
Exemples fréquents :

- Désinfection, re-désinfection, accompagnement des enfants dans les écoles, cantines : compliqué à gérer.
- Changements de protocoles à répétition, d'où les besoins de réaménager.
- Aide à la population, aide à la vaccination, aide à la mise en place de centres de vaccination... tout cela généralement sur la base de volontariat.
- Distribution de courriers à la population, distribution de repas auprès de personnes isolées, garde des enfants des soignants dans les écoles, récupération de tissus, blouses, de masques en tissu : lavage de tout cela.

A noter :

- Certains métiers ont dû, dès le premier jour, faire face à la situation sans aucune protection ; pour exemple, les éboueurs.
- Les agents techniques, de cantine et de périscolaire, ont eu un impact important sur leur travail dû à de nombreuses missions supplémentaires liées à l'entretien, à la désinfection des locaux et à l'organisation de l'encadrement des enfants.
- Les assistantes familiales ont fait du 24H/24 pendant le 1^{er} confinement avec des conséquences parfois dramatiques dûes à certaines pathologies d'enfants placés.
- Les aides à domicile se sont senties esseulées pendant le 1^{er} confinement.
- Les personnels ont dû faire face à des administrés beaucoup plus agressifs et moins compréhensifs qu'à l'habitude.

2- Impact sur les congés



Près de 61% des sondés ont vu un impact sur leurs congés et RTT.

Outre l'ordonnance du 15 avril 2020, certaines collectivités sont allées plus loin que les 5 jours de congés imposés pendant la période du 1^{er} confinement, parfois en toute illégalité.

Exemples :

- Les agents bénéficiant d'ASA en 2021 se voient imposés de poser une semaine de congés annuels à chaque période de vacances scolaires (soit 25 jours à poser sur 1 année civile).
- Retrait de RTT pour tous les agents en ASA.
- Retrait de RTT pour les agents en télétravail.
- Pas de possibilité d'alimenter le CET.

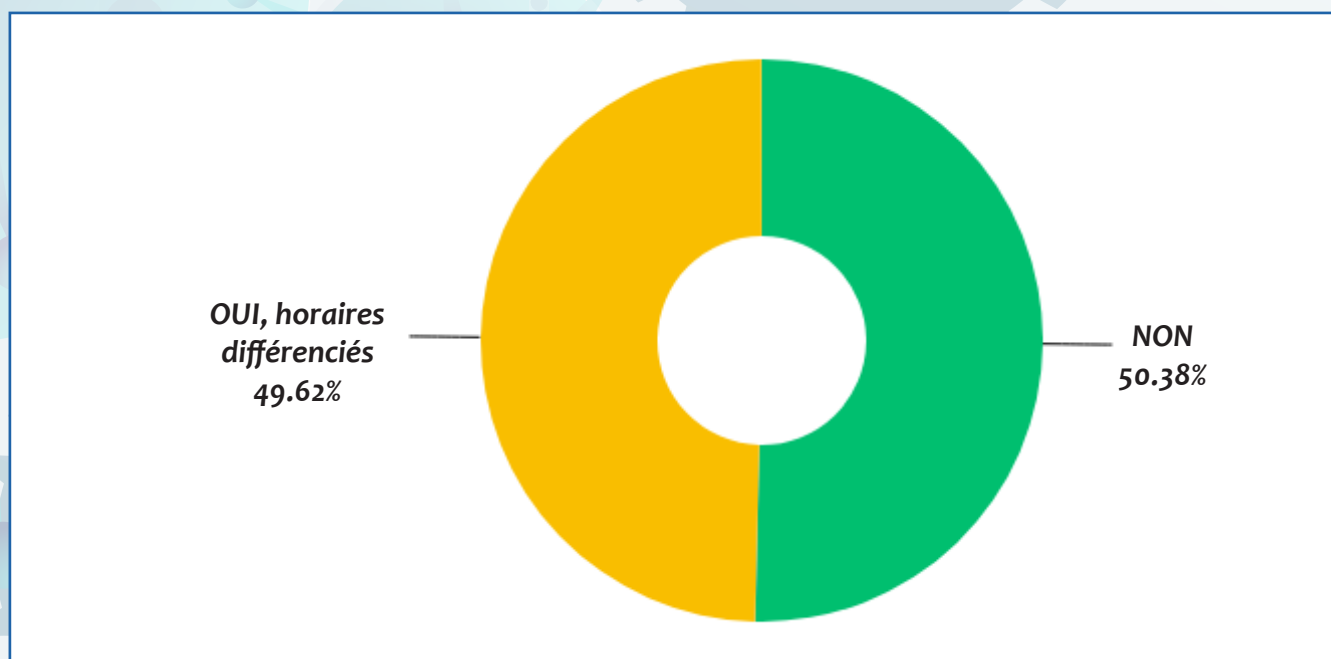
- Pertes des jours de fractionnement.
- Non prise en compte des heures supplémentaires.
- Les directions ont imposé les dates de congés.

Pour Force Ouvrière, il n'est pas admissible que certaines collectivités aient pris parfois des décisions en toute illégalité, prétextant la crise sanitaire.

Des exemples comme la perte de jours congés de ces agents, le non-paiement des heures supplémentaires ou la non-possibilité de récupération dans les temps impartis, s'ajoutent au surcroît de travail qui leur a été attribué afin de palier à la demande d'urgence.



3- Impact sur le temps de travail



Pour près de 50% des sondés, des aménagements d'horaires ont dû être appliqués pour faire face aux mesures mises en place par la collectivité :

- Roulement et scission des équipes ;
- Passage à 35 heures sur la phase de confinement (perte des RTT) ;
 - Mise en place d'heures complémentaires ;
 - Mise en place d'astreintes supplémentaires ;
- La moitié des employés commencent 1h plus tôt et finissent 1h plus tôt ;
- Pause méridienne plus courte pour finir plus tôt par rapport au couvre-feu ;
- Travail en horaires décalés pour certains services qui avaient des agents dans

- des bureaux collectifs ;
- Annualisation décalée ;
- Adaptation des horaires en fonction du couvre-feu ;
- Journées continues et décalage des horaires ;
- Certaines missions, et plus particulièrement chez les agents techniques, n'ont permis aucun aménagement d'horaires ;
- Allongement du temps de travail pour les personnels des cantines et des Ephad.

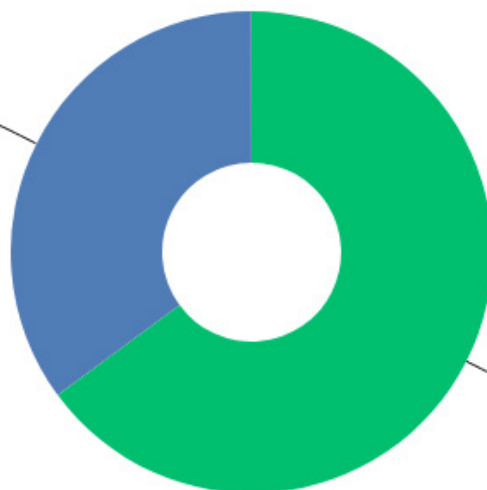
Pour Force Ouvrière, certaines mesures prises lors du premier confinement, comme la perte des RTT, n'ont pas été compensées lors de l'octroi de travail, et les demandes d'heures complémentaires qui en ont suivi.

Les collectivités qui se sont parfois empressées de retirer des jours de congés ou de diminuer le nombre de RTT, ont oublié de faire l'inverse quand l'heure a été à la mobilisation.

Nous pouvons cependant nous féliciter que certaines négociations locales aient pu aboutir à cet équilibre.



OUI
35.09%



NON
64.91%

4- Participation à la campagne de vaccination

35% ont participé à la campagne de vaccination (ATTENTION : le chiffre est à revoir très fortement à la hausse car la campagne débutait tout juste lors de la fermeture du sondage).

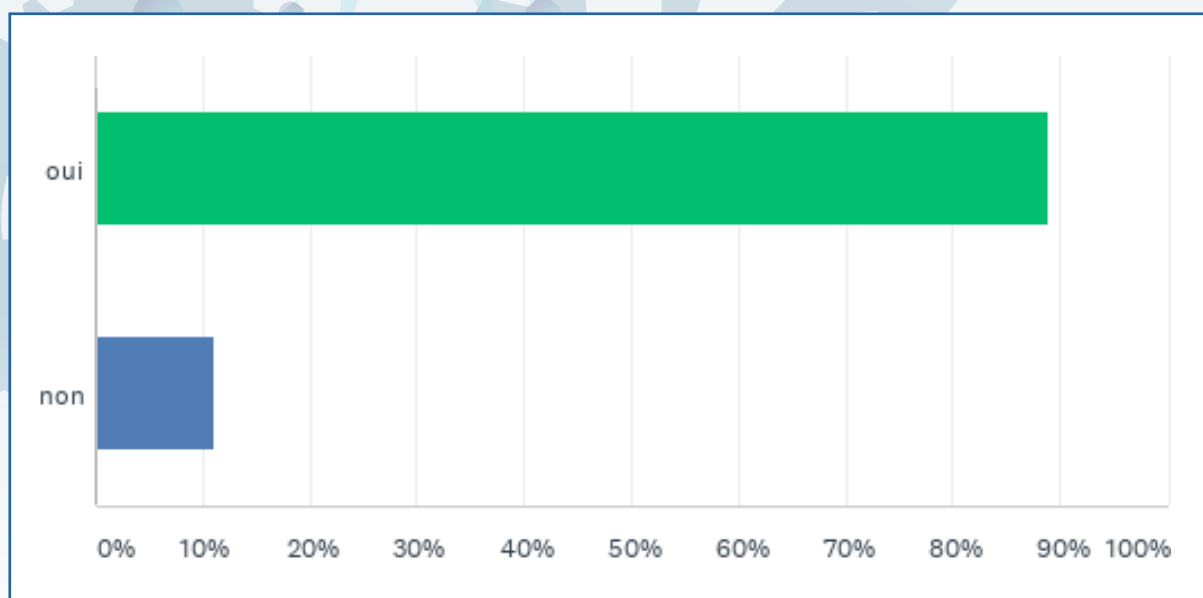
Exemples :

- Transport des administrés vers les lieux de vaccination.
- Tenue de registres, standard téléphonique, prises de rendez-vous.
- Agents sollicités sur la base du volontariat pour aider à la mise en place de centres de vaccination communaux.
- Mise à disposition et aménagements de salles (musées, gymnases).
- Personnels mis à disposition d'une autre collectivité pour prises de rendez-vous.
- Création d'un centre d'appels pour rendez-vous de vaccination, participation aux vaccinations (médecin de PMI).
- Mise à disposition de la logistique pour transport des vaccins.
 - Mise en place de phoning pour recherche de médecins volontaires.
 - Mise à disposition d'équipement, de moyens humains pour la gestion.
 - Accueil et gestion administrative dans les centres de vaccination.



Pour Force Ouvrière, dès le début de la campagne de vaccination, les personnels ont été mis à contribution. Il y a eu une forte et nécessaire mobilisation des agents afin que cette campagne de vaccination se déroule dans les meilleures conditions possibles et ce malgré de nombreuses incivilités de la population.

5- «Face à la crise sanitaire (confinement, couvre-feu), si



Exemples :

- Mise sous pli des masques et appels à la population pour prendre de leurs nouvelles ;
- Mise à disposition d'agents d'autres services ou d'autres collectivités dans les EHPAD territoriaux ;
- Les agents ont été appelés bénévolement un week-end, pour la distribution de masques à la population à l'issue du 1^{er} confinement. La police municipale a été chargée d'appliquer le respect du couvre-feu et du confinement ;
- 1^{er} confinement : le travail a continué normalement sans aucune protection (ni masque, ni gel) ;
- Distribution de courses et de repas aux personnes âgées, distribution de masques aux habitants ;
- Surcharge de travail pour les Atsem dans les écoles ; police municipale : surveillance des sites de vaccination ; les conservateurs de cimetière : surcharge de travail ;
- Redéploiement d'agents sur d'autres structures pour absorber le surplus de travail lié aux protocoles sanitaires dans les écoles, par exemple ;
- Aide dans une autre collectivité ;
- Lors du 1^{er} confinement, la collectivité a refusé de mettre des agents en télétravail ;
- Mise à contribution du Laboratoire Vétérinaire Départemental pour analyse des tests ;
- Police municipale pour couvre-feux ; métiers EHPAD pour suivi personnes âgées ; métiers sociaux pour plan été ; égoutiers pour contrôles canalisations ; propreté urbaine pour renfort sanitaire ; métiers Écoles et Petite Enfance pour continuité service public et mise en place protocole strict Éducation Nationale ; aides à domicile et aides-soignantes pour plan anti-solitude ;
- EHPAD : travail le samedi, le dimanche, animations pour pallier la fermeture de l'établissement aux familles, accomplir les tâches auprès des résidents pour remplacer les aides ménagères qui ne pouvaient pas entrer...
- Sur la base du volontariat, des agents ont été affectés à des postes complètement différents de leurs missions habituelles ;
- Malgré les prérogatives gouvernementales, continuité de l'entretien des jardins, terrains de foot, espaces verts lors du 1^{er} confinement. 2nd confinement : juste une autorisation de finir 30mn plus tôt pour respecter le couvre-feu ;
- Redéploiement des personnels vers les EHPAD, écoles et crèches ;
- Entretien des locaux assuré par les agents administratifs car tous les personnels d'entretien étaient absents, déménagement des salles de classes, accueil des enfants prioritaires, sans aucun équipement (masques, gel, gants) ;
- Mise en place d'un vivier où certains agents se sont retrouvés, du jour au lendemain, à faire de l'animation dans les écoles, du ménage ou de la téléphonie ;
- Malgré un couvre-feu national à 18h00, certaines collectivités ont maintenu les accueils périscolaires jusqu'à 18h30 !

Pour Force Ouvrière : les agents ont su s'adapter aux nombreuses missions supplémentaires qui leur ont été confiées, même lorsque celles-ci ne relevaient pas de leurs attributions.

Par leur professionnalisme, ils ont également su faire preuve d'ingéniosité afin d'assurer la continuité du service public y intégrant une donnée supplémentaire qu'est la protection sanitaire de la population.



1- Comment as-tu ressenti la gestion de la crise sanitaire au sein de ta collectivité ?

- Pour 38% des sondés, la gestion de la crise a été ressentie comme mal, voire très mal gérée dans les collectivités.
- 25% des sondés estiment une gestion moyenne.
- 37% jugent une bonne, voire très bonne gestion de cette crise, au niveau local.

RAISONS DE BONNE GESTION :

- Communication claire.
- Mise en place de CHSCT.
- Concertation avec les responsables des OS mais également avec les personnels de terrain.
- Un dialogue social ouvert et force de propositions.

CAUSES DE MAUVAISE GESTION :

- Un manque criant de concertation sociale (pas de CHSCT, pas de dialogue avec les OS...).
- Un relâchement pendant le second confinement.
- Manque de concertation avec le personnel exécutant.
- Des mesures non comprises et peu applicables sur le terrain.
- Absence de télétravail dans quelques collectivités.

CONSTAT :

L'implication de tous (employeurs, syndicats, personnels de direction, personnels exécutifs) a permis de faire face à la crise.

A l'inverse, le manque criant de concertation, le non-respect des instances, et le manque de consultation des personnels exécutifs n'ont pas permis une gestion satisfaisante de cette crise.

L'application des mesures est difficile dans le temps : fatigue, usure des personnels mais également une certaine routine, ont fait baisser la garde à partir du second confinement.

2- Impact sur les missions des agents

(cf. question 1, partie PRESSE)

CONSTAT :

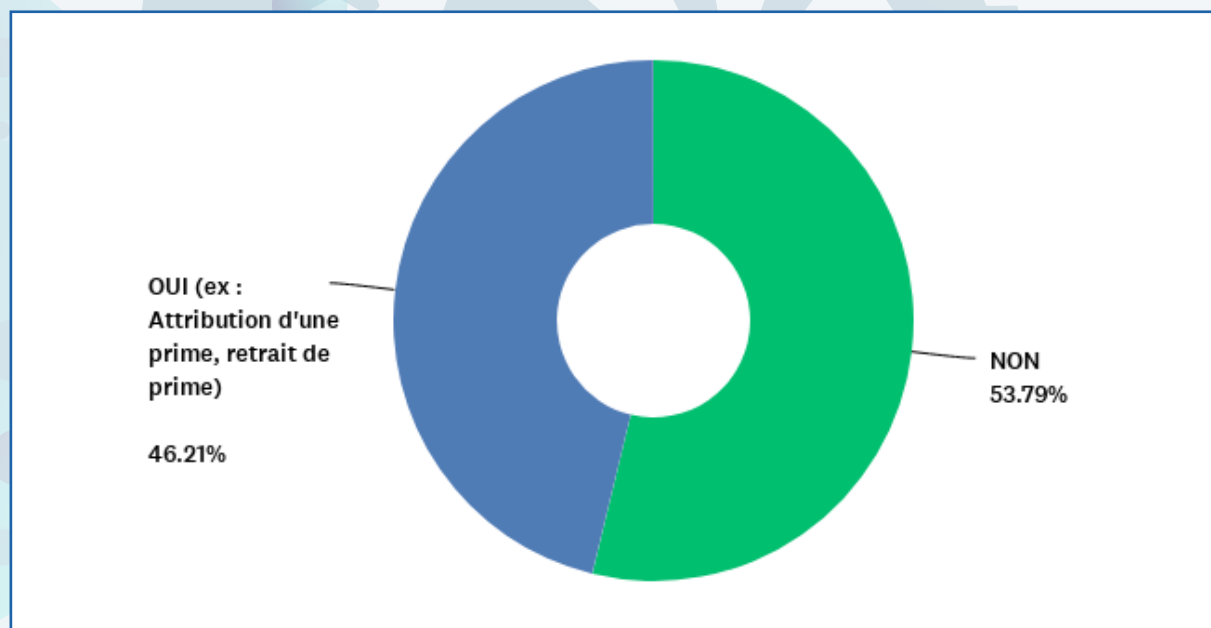
Un redéploiement des agents dont les services ont fermé à cause de la crise sanitaire vers d'autres services.

Les agents administratifs ont dû gérer, tant bien que mal, la mise en place des mesures protocolaires tout en assurant des suivis de dossiers qui, malgré certaines fermetures de services, ne pouvaient attendre.

Les agents techniques, malgré une charge de travail supplémentaire, ont dû s'adapter et souvent faire preuve d'imagination et de débrouille pour que le service public puisse être assuré.

3- Impact sur les congés (cf. question 2, partie PRESSE)

4- Impact sur les salaires



NON, pour près de 54% des collectivités ! Pour les 46% restant :

Sur le positif :

- L'attribution de la prime «covid» allant de 30 à 1000 euros.

Sur le négatif :

- Le non-paiement des heures supplémentaires effectuées

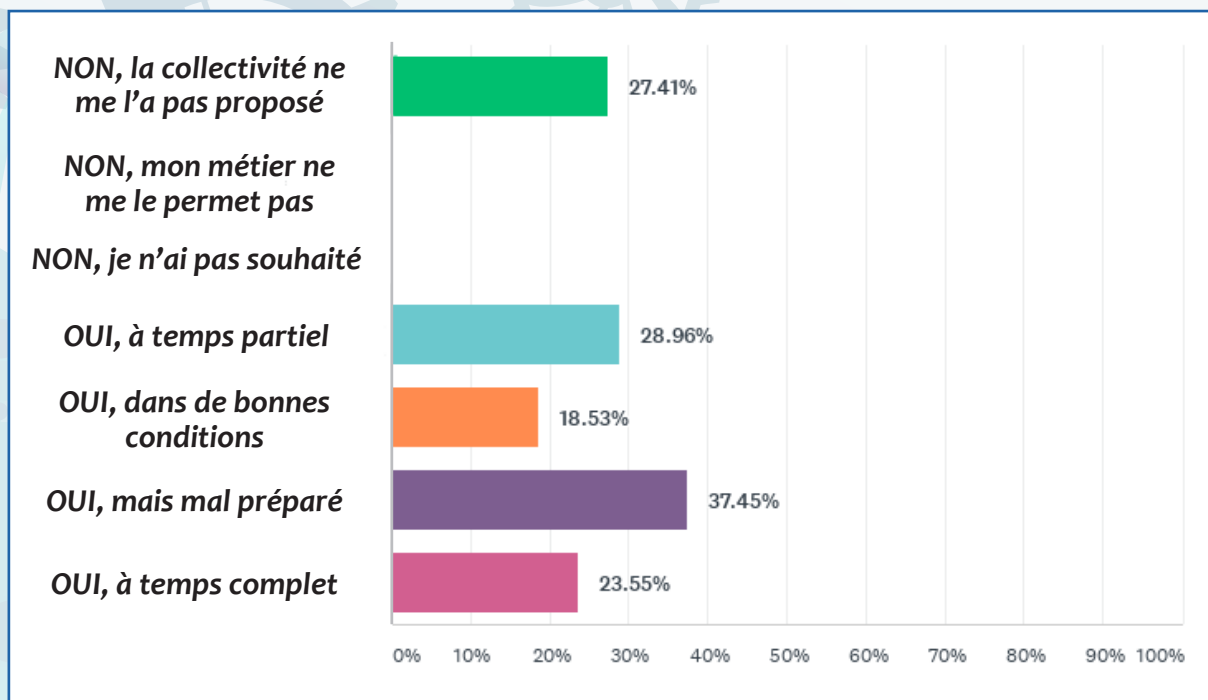
5- Impact sur le temps de travail (cf. question 3, partie PRESSE)

6- Le télétravail

Les chiffres montrent une mise en place du télétravail dans près de 73% des collectivités.

- 23% des agents en télétravail le sont à temps complet.
- 37% estiment que le télétravail a été mal préparé
- 19% jugent que cela s'est fait dans de bonnes conditions.

(cf. graphique page 12)



7- Participation à la campagne de vaccination (cf. question 4, partie PRESSE)

Question 8- «Face à la crise sanitaire (confinement, couvre-feu), si ta collectivité a mis les agents à contribution, peux-tu nous donner des exemples concrets ?»

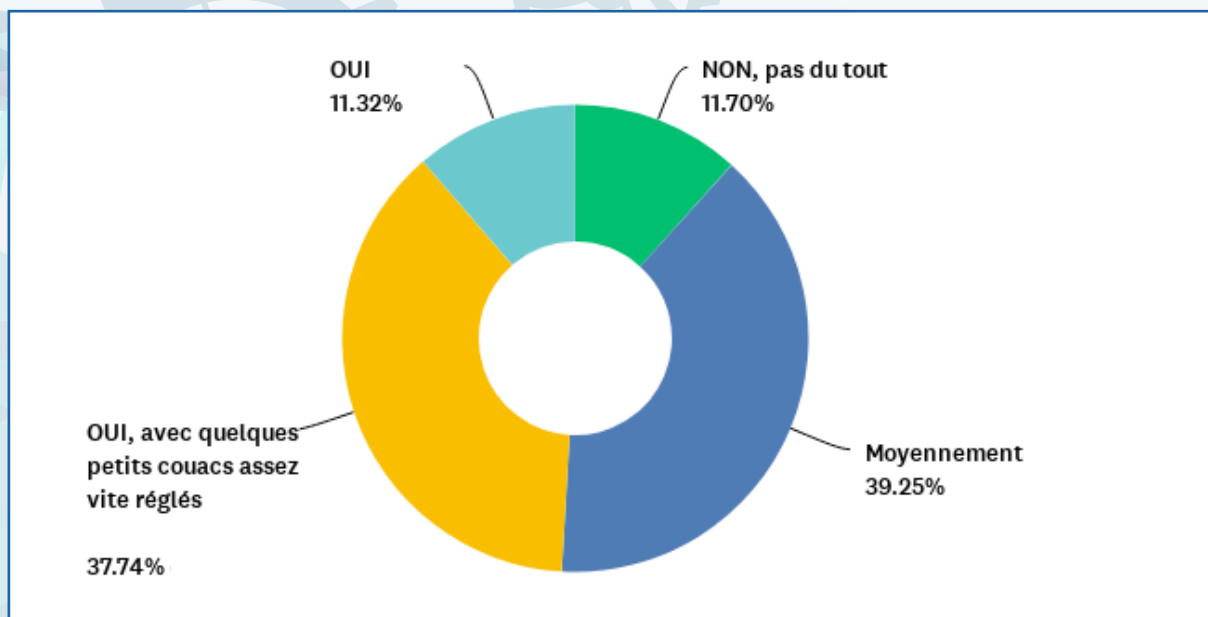
(cf. question 5, partie PRESSE)

Question 9- Gestion de la crise par la collectivité

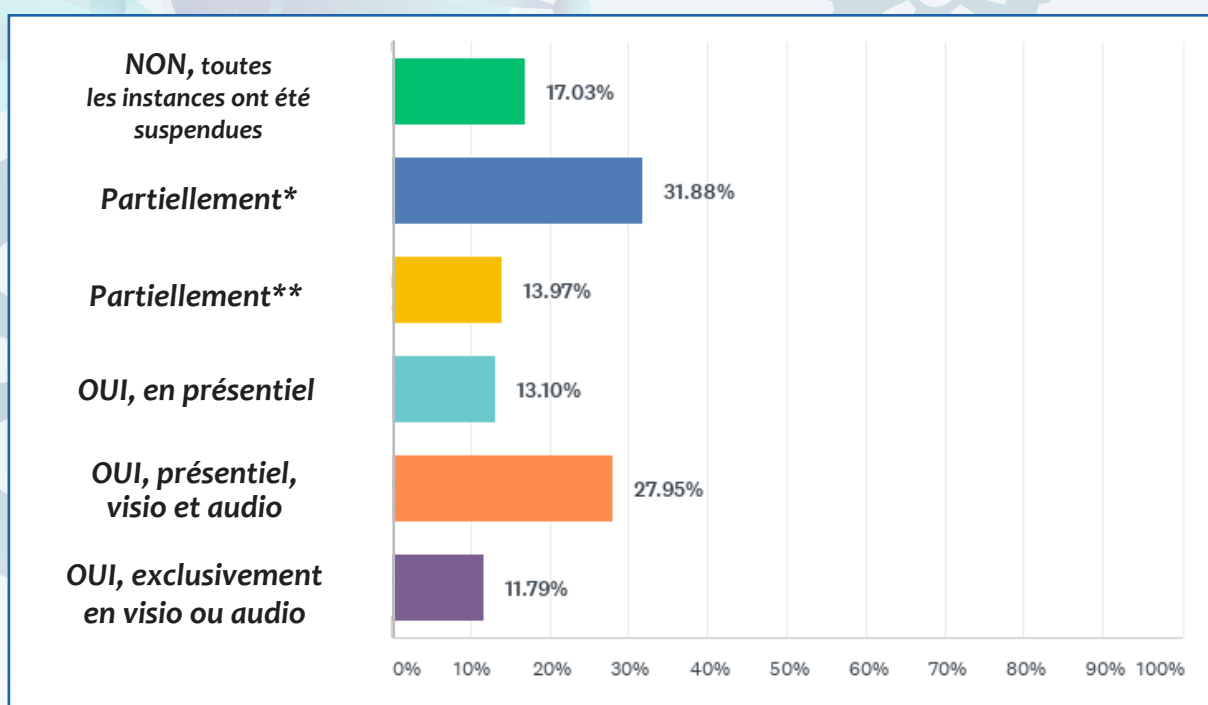
La réponse à cette question montre une gestion RH assez satisfaisante.

Seulement 12% considèrent que la RH de leur collectivité a mal géré la situation.

(cf. graphique page 13)



Question 10- Fonctionnement des instances



*car des décisions relevant de la consultation ont été prises sans passage dans les instances

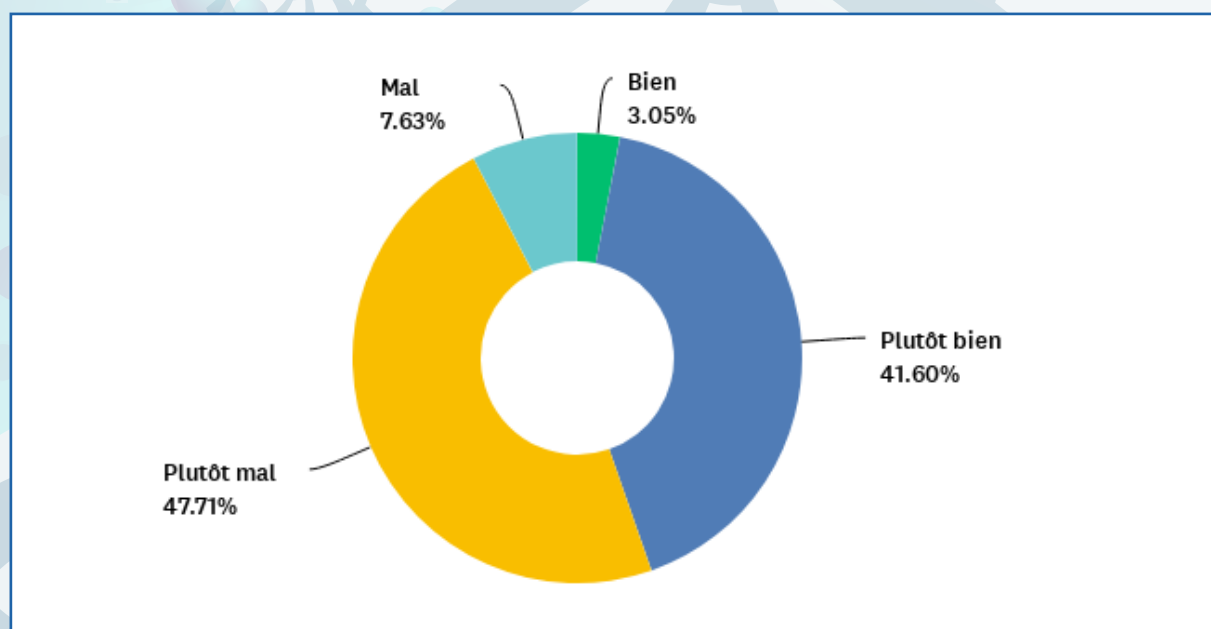
**car les règles statutaires n'ont pas été respectées. (ex : CT restreint en nombre de représentants)

Il est regrettable que 17% des collectivités n'ait pas du tout fait fonctionner les instances.

- 45% des instances ne se sont réunies que partiellement. Soit parce que certaines décisions n'ont pas fait l'objet de passage en CT ou CHSCT, soit parce que les règles statutaires n'ont pas été respectées.

- 28% ont eu recours partiellement à la visio ou l'audio pour réunir les instances.

Question 11- Comment est vécue la crise par les agents de ta collectivité ?



Les décisions prises dans les collectivités ont certainement une incidence sur la façon dont est vécue la crise par les agents.

Les résultats sont en adéquation avec ceux de la première question.

Les collectivités, où le dialogue social a pu se tenir, ont très certainement une influence positive sur cette question.

NOTES

Conclusion

Il est indéniable que ces « invisibles du quotidien » ont dû s'adapter, faire preuve de responsabilité, d'initiatives, de savoir-faire, bien souvent au détriment de leur santé, pour permettre à la population d'avoir accès aux services de proximité, gage d'égalité de traitement de l'ensemble des citoyens et de continuité du service public républicain sur l'ensemble du territoire.

Aujourd'hui, les applaudissements du 20 heures sont bien loin et ne suffisent pas pour que les agents soient reconnus.

Le gouvernement et les associations d'élus doivent prendre en considération les revendications des agents qui assurent des missions essentielles pour la population. Les agents territoriaux assurent des missions indispensables envers les citoyens, de la naissance à la fin de vie.

Pour toutes ces raisons, et parce que cette crise a une nouvelle fois montré l'implication sans faille et l'importance des agents publics territoriaux, FO demande l'ouverture immédiate de négociations sociales et salariales.



Fédération des personnels des services publics
et des services de santé FORCE OUVRIERE
153-155 rue de Rome - 75017 PARIS
01 44 01 06 00

 fo.territoriaux@fosps.com - @ www.foterritoriaux.fr